

İNŞAAT SEKTÖRÜNDE HAREKETLİLİĞİN ÖNÜNDEKİ KURUMSAL VE YAPISAL ENGELLERE İLİŞKİN İNCELEME RAPORU



Proje Numarası: 101196116
Avrupa Birliği tarafından fonlanmıştır. Belgede yer alan görüş ve düşünceler yalnızca yazar(lar)a aittir, Avrupa Birliği'nin veya Avrupa Eğitim ve Kültür Yürütme Ajansı'nın (EACEA) görüşlerini yansıtmaz. Ne Avrupa Birliği ne de EACEA bunlardan sorumlu tutulamaz.

Funded by the European Union

mobuilding

Empowering Mobility for Apprentices in the Building Sector

Rapor: İnşaat Sektöründe Hareketliliğin Önündeki Kurumsal ve Yapısal Engeller

Tarih: Nisan 2026

Geliştirenler:

INSTITUTO PARA EL FOMENTO DEL DESARROLLO Y LA FORMACION SL (INFODEF) – İspanya

CONSEJERIA DE EDUCACION DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEON (EDUCACYL) – İspanya

T.C. İSTANBUL VALİLİĞİ (GOI) – Türkiye

TÜRK GİRİŞİM VE İŞ DÜNYASI KONFEDERASYONU (TURKONFED) – Türkiye

ENAIP NET IMPRESA SOCIALE SOCIETA CONSORTILE SRL (ENAIP) – İtalya

CARDET CENTRE FOR THE ADVANCEMENT OF RESEARCH & DEVELOPMENT IN EDUCATIONAL TECHNOLOGY LIMITED (CARDET) – Kıbrıs

INNOQUALITY SYSTEMS LIMITED (INQS) – İrlanda

EVROPAIKO KENTRO KATARTISIS GIA TIN APASCHOLISI ANONYMI EKPAIDEFTIKI ETAIREIA (ECTE) – Yunanistan

DRUSHTVO ZA TRGOVIJA, USLUGI I KONSALTING EMKICE KIC DOOEL SKOPJE (EMKICE KIC) – Kuzey Makedonya

İş Paketi Detayları

Proje Kısaltması	MOBUILDING
Proje Başlığı	İnşaat Sektöründe Çıraklık Hareketliliğine Stratejik Destek Projesi
Proje Koordinatörü	INFODEF
Proje Süresi	Mart 2025 – Şubat 2028 (36 ay)
Yaygınlaştırma Düzeyi	Halka Açık
İş Paketi	İnşaat Sektöründe Hareketlilik Araştırması
Görev	İnşaat sektöründe çırak hareketliliğindeki zorlukların incelenmesi
İş Paketi Lideri	ECTE
Katılımcılar	Tüm ortaklar
Fiili teslim tarihi	

İçindekiler

1. Özet 6
2. Giriş 13
2.1 Bağlam: İnşaat Sektöründe Çıraklık Hareketliliği 13
2.2 Raporun Amaçları 15
2.3 Raporun Kapsamı 16
3. Metodolojik Yaklaşım 17
3.1 Araştırma Tasarımı 17
3.2 Literatür Taraması Metodolojisi 19
3.3 Nitel Araştırma 22
3.3.1 Görüşmeler 22
3.3.2 Vaka Çalışmaları 25
3.4 Veri Sınırlamaları 28
4. İnşaat Sektöründe Çıraklık Hareketliliği: Avrupa Bağlamı 29
4.1 Beceri İhtiyaçları ve İş Gücü Piyasası Eğilimleri 29
4.2 Mesleki Eğitim ve Öğretim (MEÖ) Hareketliliği için Politika Çerçevesi 31
4.3 Çırak Hareketliliğinin Faydaları 34
5. Çırak Hareketliliğinin Önündeki Zorluklar 36
5.1 Kurumsal Engeller 36
5.2 Yapısal ve Politika Engelleri 39
5.3 Ekonomik ve Finansal Engeller 43
5.4 Kültürel ve Sosyal Engeller 45
5.5 İnşaat Sektörüne Özgü Engeller 48
6. Nitel Araştırmadan Elde Edilen Bulgular 52
6.1 Çırakların Görüşleri 52
6.2 İşverenlerin Görüşleri 54
6.3 Mesleki Eğitim Kurumlarının Görüşleri 57
6.4 Politika Yapıcıların Görüşleri 59
7. Ülkeler Arası Hareketlilik Zorluklarının Karşılaştırmalı Analizi 62
7.1 Karşılaştırmalı Genel Bakış 62
7.2 Ülkeler Arasındaki Ortak Zorluklar 70
7.3 Ülke Bazında Karşılaşılan Zorluklar 71
8. Eğitim Merkezleri ve İş Yerlerinde Kurumsal Uygulamalar 75
8.1 Öğretim Programlarının Tasarımı ve Hareketliliğin Bütünleştirilmesi 75

8.2 Mentorluk ve Destek Mekanizmaları 76
8.3 Değerlendirme ve Belgelendirme 77
8.4 Belirlenen Etkili Uygulamalar 77
9. Hareketlilik Engellerini Aşmaya Yönelik Önlemler 79
9.1 Politika Önerileri 79
9.2 Kurumsal İyileştirmeler 80
9.3 KOBİ'lere ve İşverenlere Yönelik Destekler 81
9.4 Uzun Dönemli Hareketliliğin Güçlendirilmesi 82
10. MOBUILDING Eylem Planı İçin Çıkarımlar 83
11. Tartışma ve Sonuç 85
12. Kaynakça 87

1. Özet

Bu raporun amacı, Avrupa inşaat sektöründe çırak hareketliliğini engelleyen çok yönlü kurumsal, yapısal, kişisel ve sistemik engelleri belirlemek, analiz etmek ve anlamaktır.

Ortak ülkelerdeki (İspanya, Türkiye, İtalya, Kıbrıs, Yunanistan, İrlanda ve Kuzey Makedonya) çırakların izlediği yolu haritalandırarak, bu belge bir eylem planının tanımlanmasını desteklemek için kanıta dayalı bir temel sunmaktadır. Nihai olarak rapor, hareketlilik deneyimlerini çırakların kariyerlerinde güçlü bir itici güç ve motivasyon kaynağı oluşturan temel öğrenme fırsatları olarak kabul ederek yüksek kaliteli hareketliliği teşvik etmeyi amaçlamaktadır; aynı zamanda mesleki eğitim ve öğretimi (MEÖ) AB iş gücü piyasasının ihtiyaçlarıyla uyumlu hale getirmeyi ve şu anda inşaat sektörünü tehdit eden ciddi beceri eksikliklerini gidermeyi hedeflemektedir.

Rapor, inşaat sektöründeki çırakların başka bir ülkede eğitim alma ve iş deneyimi kazanma süreçlerinde karşılaştıkları güçlükleri belirlemek amacıyla üç aşamalı bir araştırma yöntemi benimsemiştir:

1. **Literatür incelemesi:** Ulusal ve Avrupa Birliği düzeyindeki mesleki eğitim ve çıraklık sistemleri, ilgili politikalar ve daha önce yapılmış araştırmalar incelenmiştir. Avrupa Mesleki Eğitimi Geliştirme Merkezi (Cedefop) gibi uzman kuruluşların çalışmaları da değerlendirmeye alınmıştır. İnceleme kapsamında özellikle inşaat sektörünün beceri ihtiyaçları, çıraklık hareketliliğinin süresi ve yapısı ile çırakların eğitim merkezlerinde ve daha geniş ekonomik, sektörel ve politik koşullar içinde karşılaştıkları kurumsal ve yapısal engeller ele alınmıştır.
2. **Nitel araştırma:** Çırakların deneyimlerini ve karşılaştıkları sorunları doğrudan anlamak amacıyla çıraklar, mesleki eğitim eğitmenleri, işverenler ve politika yapıcılarla bire bir görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Ayrıca, ortak ülkelerdeki belirli çırak grupları zaman içinde izlenerek vaka çalışmaları hazırlanmıştır. Bu çalışmalarla çırakların karşılaştıkları güçlükler, elde ettikleri kazanımlar ve eğitim kurumları ile iş yerlerindeki deneyimleri belgelenmiştir. Uzun süreli yurt dışı hareketliliklerin çıraklar, eğitim kurumları ve işverenler açısından sağladığı yararlar da incelenmiştir.
3. **Kurumsal uygulamaların incelenmesi:** Eğitim merkezlerinde, iş yerlerinde ve ilgili diğer ortamlarda çıraklara yönelik mevcut uygulamalar gözlemlenmiş ve belgelenmiştir. Bu aşamada; eğitim programlarının inşaat sektöründeki gerçek çalışma koşullarına ve beceri ihtiyaçlarına uygunluğu, çıraklara sağlanan mentörlük

ve destek mekanizmaları ile kazanılan becerilerin nasıl değerlendirildiği, belgelendirildiği ve tanındığı incelenmiştir.

Bu üç aşamalı çalışma sonucunda rapor; inşaat sektörüne özgü beceri ve hareketlilik ihtiyaçlarını, ortak ülkelerdeki hukuki, kültürel, eğitsel ve kurumsal engelleri ve çırakların yurt dışında eğitim veya iş deneyimi kazanmasını kolaylaştırabilecek önlemleri ortaya koymayı amaçlamaktadır. Elde edilen bulgular, MOBUILDING Projesi kapsamında inşaat sektöründeki çıraklık hareketliliğini geliştirmeye yönelik Eylem Planı'nın hazırlanmasına temel oluşturacaktır.

Belirlenen Temel Hareketlilik Engelleri

Araştırma kapsamında, inşaat sektöründeki çırakların eğitimlerinin bir bölümünü veya işbaşı öğrenme süreçlerini başka bir ülkede gerçekleştirmelerini zorlaştıran başlıca engeller beş ana başlık altında sınıflandırılmıştır:

1.Hukuki ve yapısal engeller

Çırakların hukuki statüsü, işverenle kurdukları sözleşmenin niteliği ve yurt dışında kazanılan öğrenme çıktılarının tanınmasına ilişkin kurallar ülkeden ülkeye değişmektedir. Ulusal mevzuatlar arasındaki bu farklılıklar, geçici yurt dışı hareketliliklerin planlanmasını ve uygulanmasını güçleştirmektedir. Ülkeler özelinde belirlenen başlıca sorunlar şunlardır:

- **İrlanda:** Güncelliğini büyük ölçüde yitirmiş olan 1967 tarihli Endüstriyel Eğitim Kanunu, çırakları iş sözleşmesiyle bir işverene bağlı çalışanlar olarak tanımlamaktadır. Bu katı hukuki statü, çırakların eğitimlerinin bir bölümünü başka bir ülkedeki işletmede sürdürmelerini hukuki ve idari açıdan karmaşık hâle getirmektedir.
- **Türkiye:** 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu kapsamında çıraklar, genellikle üç ila dört yıl süren eğitimleri boyunca belirli bir işverenle sözleşmeye dayalı bir ilişki içinde bulunmaktadır. Mevcut sözleşme yapısının geçici yurt dışı görevlendirmeler veya işletmeler arası geçişler için yeterli esnekliği sağlamaması, uluslararası çıraklık hareketliliğinin uygulanmasını zorlaştırmaktadır.
- **İtalya:** 81/2015 sayılı Kanun Hükmünde Kararname uyarınca çıraklar çalışan statüsünde kabul edilmektedir. Bu nedenle işletmeler, çırakların hareketlilik programı kapsamında başka bir ülkede bulundukları dönemde de ücretlerini ödemeye devam etmekle yükümlüdür. Ortaya çıkan ek maliyet, özellikle küçük

işletmeler açısından hareketlilik programlarına katılımı azaltan önemli bir unsur oluşturmaktadır.

- **İspanya:** İkili mesleki eğitim sistemi içinde işbaşı eğitim sözleşmeleri, burslar ve staj anlaşmaları gibi farklı hukuki düzenlemelerin bir arada bulunması uygulamada belirsizliğe yol açmaktadır. Bu çeşitlilik, İspanyol eğitim kurumları ve işletmeler ile başka ülkelerdeki ev sahibi işletmeler arasında ikili anlaşmalar hazırlanmasını zorlaştırmaktadır. Mesleki eğitim alanında yakın zamanda gerçekleştirilen reformlara rağmen, yurt dışında kazanılan bilgi, beceri ve yetkinliklerin resmî olarak tanınmasına yönelik mekanizmalar hâlâ parçalı ve uygulamalar arasında farklılık göstermektedir.
- **Kıbrıs:** Çıraklık sistemine ilişkin hukuki düzenlemelerin parçalı olması ve ücret ödenmeyen çıraklıkların tam anlamıyla istihdam kapsamında değerlendirilmemesi, çırakların hukuki statüsünü belirsizleştirmektedir. Bu durum, çırakların uluslararası hareketlilik süresince iş hukuku, sosyal güvenlik ve sigorta bakımından yeterli korumaya sahip olmaması riskini doğurmaktadır.

2.İşverenlerin Ve Küçük Ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Karşılaştığı Engeller

İnşaat sektöründeki küçük ve orta büyüklükteki işletmelerin (KOBİ) personel, zaman ve finansman kapasitesi çoğu zaman sınırlıdır. Yoğun iş programları ve sıkı proje takvimleri nedeniyle işletmeler, yurt dışından çırak kabul etmek veya kendi çıraklarını başka bir ülkeye göndermek için gerekli planlama ve koordinasyona yeterli kaynak ayıramamaktadır.

Hareketlilik sürecinde ortaya çıkan idari işlemler, mentörlük ihtiyacı, iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri ve iş gücü kaybı da işletmeler açısından ek maliyet oluşturmaktadır. Ayrıca bazı işverenler, yurt dışında yeni beceriler kazanan çırakların hareketlilik sonrasında kendi işletmelerine dönmemesinden endişe etmektedir. İşletmeler tarafından bir tür “nitelikli iş gücü kaybı” olarak değerlendirilen bu risk, hareketlilik programlarına katılma isteğini azaltmaktadır.

3.İdari ve Uygulamaya Yönelik Engeller

Mesleki eğitim kurumlarında görev yapan personel; uygun ev sahibi işletmelerin bulunması ve eşleştirilmesi, gerekli belgelerin hazırlanması, öğrenme çıktılarının belirlenmesi, sigorta ve güvenlik işlemleri ile izleme ve raporlama gibi çok sayıda idari görevi yerine getirmek zorundadır. Ancak bu personele uluslararasılaşma ve hareketlilik yönetimi konusunda çoğu zaman yeterli uzman desteği sağlanmamaktadır. Bu durum,

özellikle uluslararası proje deneyimi sınırlı olan mesleki eğitim kurumlarının hareketlilik programlarına katılımını güçleştirmektedir.

Bunun yanında, genel Erasmus+ hareketlilik araçları inşaat sektörünün kendine özgü çalışma koşullarını her zaman yeterince karşılamamaktadır. Yüksekte çalışma, iskele kullanımı, ağır ekipmanlar ve tehlikeli maddelerle çalışma gibi yüksek risk içeren faaliyetler için sektöre özel risk değerlendirme, iş sağlığı ve güvenliği, acil durum ve şantiye oryantasyonu araçlarına ihtiyaç duyulmaktadır. Bu araçların eksikliği, çırakların farklı ülkelerdeki şantiyelere güvenli biçimde yerleştirilmesini zorlaştırmaktadır.

4.Öğrenicilerin ve Çırakların Karşılaştığı Engeller

Öğrenicilerin ve çırakların hareketlilik programlarına katılımını zorlaştıran başlıca sorunlar üç grupta toplanmaktadır:

- **Dil engelleri:** Yabancı dil yetersizliği yalnızca iletişim kurmayı zorlaştıran bir unsur değildir. Talimatların doğru anlaşılmasının hayati önem taşıdığı aktif şantiyelerde dil engeli, doğrudan iş sağlığı ve güvenliği riski oluşturabilmektedir.
- **Mali güçlükler:** Erasmus+ hibelerinin konaklama, ulaşım, yemek ve diğer günlük giderleri tam olarak karşılamadığı ülkelerde çırakların ek finansmana ihtiyaç duyması, özellikle ekonomik imkânları sınırlı katılımcıların hareketlilik programlarından yararlanmasını güçleştirmektedir.
- **Yetersiz hareketlilik öncesi hazırlık:** Çıraklara hareketlilik öncesinde yeterli mesleki, dilsel ve kültürlerarası hazırlık verilmemesi, başka bir ülkedeki iş ve yaşam koşullarına uyum sağlamalarını zorlaştırmaktadır. Ayrıca, yurt dışı deneyiminin uzun vadede istihdam edilebilirliklerine ve mesleki gelişimlerine sağlayabileceği katkılar hakkında yeterli bilgiye sahip olmamaları, programa katılma motivasyonlarını azaltmaktadır.

5.Sosyo-Ekonomik ve Kültürel Engeller

Bazı ülkelerde mesleki eğitim, üniversite eğitimine göre daha düşük statülü veya “ikinci seçenek” olarak algılanmaktadır. Bu toplumsal algı, gençlerin mesleki eğitime ve çıraklık programlarına yönelme isteğini azaltmakta; dolayısıyla uluslararası hareketlilik programlarına katılabilecek nitelikli ve istekli aday sayısını da sınırlamaktadır.

İnşaat sektörünün büyük ölçüde erkek egemen bir yapıya sahip olması da önemli bir başka engeldir. Kadınların ve farklı grupların mesleki eğitim ve istihdam süreçlerinde yeterince temsil edilmemesi, uluslararası hareketlilik fırsatlarına erişimde mevcut eşitsizliklerin devam etmesine neden olmaktadır. Bu nedenle hareketlilik programlarının

yalnızca mesleki ve idari açıdan değil, toplumsal cinsiyet eşitliği, çeşitlilik ve kapsayıcılık ilkeleri bakımından da planlanması gerekmektedir.

MOBUILDING Projesi, belirlenen bu engellerden hareketle çırakların, mesleki eğitim kurumlarının ve işletmelerin uluslararası hareketlilik programlarına daha güvenli ve etkin biçimde katılabilmesini sağlayacak çözümler geliştirmeyi amaçlamaktadır. Araştırma bulguları; hukuki ve idari süreçlerin kolaylaştırılması, KOBİ'lerin desteklenmesi, sektöre özgü iş sağlığı ve güvenliği araçlarının geliştirilmesi, hareketlilik öncesi hazırlığın güçlendirilmesi ve daha kapsayıcı katılım modellerinin oluşturulmasına yönelik Eylem Planı'na temel sağlayacaktır.

Ülkeler arası ortak bulgular

Ortak ülkelerin mesleki eğitim sistemleri ve çıraklık modelleri birbirinden farklı olsa da araştırma, inşaat sektöründe benzer yapısal sorunların yaşandığını göstermiştir. Ülkelerin tamamında nitelikli iş gücü açığı, çalışan nüfusun yaşlanması ve sektöre yeni katılan gençlerin sayısının yetersiz kalması öne çıkan sorunlardır.

Bunun yanında inşaat sektörünün yeşil ve dijital dönüşümü, çalışanların sahip olması gereken becerileri de değiştirmektedir. Çevre dostu yapı malzemelerinin kullanımı, enerji verimli binalar ve **Nesnelerin İnterneti (IoT)** gibi dijital uygulamalar konusunda bilgi ve beceri sahibi çalışanlara duyulan ihtiyaç giderek artmaktadır. Nesnelerin İnterneti; sensör, yazılım ve internet bağlantısıyla donatılmış cihazların ve fiziksel sistemlerin veri toplamasını, birbirleriyle iletişim kurmasını ve uzaktan izlenmesini sağlayan teknolojileri ifade etmektedir. İnşaat sektöründe bu teknolojiler; bina sistemlerinin izlenmesi, enerji tüketiminin yönetilmesi, ekipmanların takibi ve şantiye güvenliğinin geliştirilmesi gibi alanlarda kullanılmaktadır.

Ortak ülkelerde belirlenen bir diğer ortak sorun, inşaat sektörünün büyük ölçüde **mikro, küçük ve orta büyüklükteki işletmelerden (KOBİ)** oluşmasıdır. Bu işletmeler çoğu zaman sınır ötesi çıraklık hareketliliğini planlamak ve yürütmek için gerekli idari kapasiteye sahip değildir. Ayrıca çırakların yönlendirilmesi ve izlenmesi için yeterli personel ve zaman ayıramamakta; ulaşım, konaklama, sigorta ve iş gücü kaybı gibi ek maliyetleri karşılamakta zorlanmaktadır.

Bu nedenle KOBİ'lerin sınırlı idari, insan kaynağı ve mali kapasitesi, tüm ortak ülkelerde çıraklık hareketliliğinin önündeki temel darboğazlardan biri olarak belirlenmiştir. MOBUILDING Projesi kapsamında hareketlilik fırsatlarının yaygınlaştırılabilmesi için KOBİ'lere belge hazırlama, uygun ortak ve çırak eşleştirme, mentörlük, iş sağlığı ve

güvenliği, finansman ve hareketlilik sürecinin yönetimi konularında uygulamaya dönük destek sağlanması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

Başlıca Öneriler

Rapor, belirlenen engellerin aşılması ve inşaat sektöründe erişilebilir, güvenli ve kapsayıcı bir çıraklık hareketliliği sisteminin oluşturulması amacıyla aşağıdaki önlemleri önermektedir:

1.İdari ve mali çerçevelerin güçlendirilmesi

Hareketlilik sürecinde mesleki eğitim kurumları, işletmeler ve çıraklardan talep edilen belge ve işlemler sadeleştirilmeli; başvuru, sözleşme, sigorta, izleme ve raporlama süreçleri ülkeler arasında mümkün olduğunca uyumlu hâle getirilmelidir.

Yurt dışında kazanılan bilgi, beceri ve yetkinliklerin şeffaf biçimde belgelenmesi ve tanınması için ulusal makamlar ile Avrupa Birliği düzeyindeki ilgili kurumlar arasındaki iş birliği geliştirilmelidir. Europass gibi Avrupa araçları, öğrenme çıktılarının ve hareketlilik süresince edinilen deneyimlerin anlaşılır ve karşılaştırılabilir biçimde belgelenmesini desteklemek amacıyla kullanılmalıdır.

Ayrıca, çırak gönderen veya kabul eden mikro, küçük ve orta büyüklükteki işletmelerin (KOBİ) karşılaştığı ek maliyetleri azaltmak için işletmelere özel mali teşvikler, vergi avantajları veya doğrudan destek mekanizmaları sağlanmalıdır.

2.İnşaat sektörüne özgü destek araçlarının geliştirilmesi

Mesleki eğitim kurumlarının, KOBİ'lerin ve çırakların doğrudan kullanabileceği, inşaat sektörünün ihtiyaçlarına göre hazırlanmış bir hareketlilik araç seti geliştirilmelidir. Bu araç setinde en az aşağıdaki unsurlar yer almalıdır:

- Şantiyelerde kullanılabilecek çok dilli iş sağlığı ve güvenliği talimatları,
- Gönderen kurumun, ev sahibi işletmenin, mentörün ve çırağın görev ve sorumluluklarını açıklayan belgeler,
- Sigorta kapsamı, hukuki sorumluluklar ve acil durumlarda izlenecek işlemler hakkında açık bilgiler,
- Farklı şantiye koşullarına uyarlanabilecek risk değerlendirme şablonları,
- Çırakların güvenlik eğitimlerini ve kazandıkları mesleki becerileri izlemeye yönelik kontrol listeleri.

Bu araçlar, farklı ülkelerdeki mevzuat ve çalışma koşullarına uyarlanabilecek kadar esnek; ancak kullanıcıların ek uzman desteğine ihtiyaç duymadan uygulayabileceği kadar açık ve pratik olmalıdır.

3.Hareketlilik öncesi hazırlığın güçlendirilmesi

Çırakların başka bir ülkeye gitmeden önce kapsamlı bir hazırlık programına katılması zorunlu hâle getirilmelidir. Bu hazırlık yalnızca ulaşım, konaklama ve sigorta gibi idari ve lojistik konularla sınırlı kalmamalıdır.

Programda, çırağın görev yapacağı alana ilişkin teknik inşaat terimleri, temel mesleki yabancı dil, ev sahibi ülkenin iş yeri ve şantiye kültürü, çalışma kuralları, iş sağlığı ve güvenliği beklentileri ile acil durumlarda izlenecek işlemler ele alınmalıdır. Böylece çırakların yeni çalışma ortamına daha hızlı uyum sağlaması, iletişim sorunlarının azaltılması ve şantiyelerde dil farklılıklarından kaynaklanabilecek güvenlik risklerinin önlenmesi amaçlanmalıdır.

4.Kurumların ve işletmelerin hareketlilik yönetimi kapasitesinin geliştirilmesi

Mesleki eğitim kurumları ve KOBİ'ler, hareketlilik programlarının gerektirdiği yoğun idari işlemlerle tek başlarına bırakılmamalıdır. Bu kurumlara ortak bulma, çırak ve işletme eşleştirme, belge hazırlama, sigorta işlemleri, izleme, mentörlük ve raporlama konularında destek sağlayacak aracı yapılar oluşturulmalıdır.

Bu kapsamda;

- Bölgesel hareketlilik konsorsiyumlarının kurulması,
- Hareketlilik süreçlerinden sorumlu uzman koordinatörlerin görevlendirilmesi,
- Güvenilir gönderen kurumlar ile ev sahibi işletmeleri bir araya getirecek eşleştirme mekanizmalarının geliştirilmesi,
- MOBUILDING Avrupa Platformu'nun ortak bulma, iletişim, hareketlilik yönetimi ve bilgi paylaşımı amacıyla kullanılması önerilmektedir.

İtalya'daki ENAIP gibi bazı mesleki eğitim kurumları, uluslararası hareketlilikleri planlama ve yürütme konusunda hâlihazırda güçlü bir kurumsal kapasiteye sahiptir. Bu kurumların kullandığı yöntemler incelenmeli, iyi uygulama örnekleri olarak belgelenmeli ve hareketlilik deneyimi daha sınırlı olan mesleki eğitim kurumları ve işletmelerle paylaşılmalıdır.

Bu önerilerle MOBUILDING Projesi; idari yükün azaltıldığı, KOBİ'lerin desteklendiği, çırakların hareketlilik öncesinde yeterince hazırlandığı ve inşaat sektörünün yüksek riskli çalışma koşullarının dikkate alındığı sürdürülebilir bir Avrupa çıraklık hareketliliği yapısının geliştirilmesine katkı sağlamayı amaçlamaktadır.

2. Giriş

2.1 Bağlam: İnşaat Sektöründe Çıraklık Hareketliliği

İnşaat sektörü, yaklaşık 18 milyon kişiye doğrudan istihdam sağlayan ve Avrupa Birliği'nin gayrisafi yurt içi hasılasının (GSYH) yaklaşık %9'unu oluşturan Avrupa ekonomisinin temel sektörlerinden biridir. Üye ülkelerde ekonomik büyümenin, altyapı gelişiminin ve toplumsal refahın desteklenmesinde stratejik bir rol üstlenmektedir. Aynı zamanda Avrupa Yeşil Mutabakatı hedeflerine ulaşılması açısından da merkezi bir öneme sahiptir. Çevreci ve sürdürülebilir yapı uygulamalarına geçiş, binaların enerji verimliliğini artırmaya yönelik yenileme çalışmaları ve akıllı altyapıların geliştirilmesi, Avrupa'nın iklim ve inovasyon hedeflerini gerçekleştirebilmesi için hayati önem taşımaktadır.



Şekil 1: Avrupa İnşaat Sektörü ve Çıraklık Hareketliliğine İlişkin Temel İstatistikler

- **Beceri eksiklikleri ve iş gücü sorunları:** Ekonomik önemi olmasına rağmen, Avrupa inşaat sektörü şu anda kıtadaki büyümeyi tehdit eden, eşi benzeri görülmemiş bir iş gücü sıkıntısı nedeniyle tehlike altındadır. EURES 2023 Raporu'na göre, inşaat sektörü AB genelinde en kalıcı ve yaygın iş gücü sıkıntılarından bazılarını yaşamaktadır. Bu krizin arkasında birkaç derin yapısal faktör yatmaktadır:
- **Demografik değişimler:** Sektör, yüksek emeklilik oranlarına sahip yaşlanan bir iş gücüyle karakterize edilmekte ve bu durum mevcut yetenek havuzunu daraltmaktadır.
- **Gençler için düşük çekicilik:** İnşaat sektörünün geleneksel algısı, güvencesiz çalışma koşulları, işlerin fiziksel açıdan zorlayıcı olması ve **taşeronluk**

uygulamalarının yaygınlığı, gençlerin bu sektörde kariyer yapma isteğini giderek azaltmaktadır.

- **Beceri uyumsuzlukları:** Devam eden yeşil ve dijital dönüşümler, mevcut iş gücünün büyük bir kısmının henüz sahip olmadığı yeni teknik yetkinlikler (dijital inşaat, yenilenebilir enerji tesisatları ve sürdürülebilir malzemeler gibi) gerektirmektedir; bu durum, sürekli eğitime katılım oranının düşük olması nedeniyle daha da kötüleşmektedir.
- **Çeşitlilik eksikliği:** İnşaat sektöründeki iş gücü hâlâ büyük ölçüde erkek egemen bir yapıya sahip olup, bu durum kadınlar da dahil olmak üzere çeşitli yetenek havuzlarından iş gücü çekilmesini ciddi şekilde kısıtlamaktadır.

Çıraklar için hareketliliğin önemi: Sınır ötesi çıraklık hareketliliği, bu ciddi iş gücü eksikliklerini gidermek ve sektörü modernize etmek için hayati bir stratejik araç olarak giderek daha fazla kabul görmektedir. En önemlisi, bu hareketlilik aynı zamanda temel bir öğrenme fırsatı ve iş temelli öğrenmenin (WBL – Work-Based Learning) ayrılmaz bir bileşenidir; çırakların kariyerlerine güçlü bir ivme ve motivasyon sağlar ve yalnızca sınıf içi eğitimle ulaşılamayacak şekilde mesleki gelişimlerini hızlandırır.

- **Beceri Kazanımı ve İstihdam Edilebilirlik:** Hareketlilik, çırakların kendi ülkelerinde yaygın olarak kullanılmayan yeni malzemeler, Yapı Bilgi Modellemesi (Building Information Modelling – BIM) ve üç boyutlu (3B) baskı gibi dijital araçlar ile farklı inşaat teknikleri konusunda uygulamalı deneyim kazanmalarını sağlar. Çırakların uluslararası iş sağlığı ve güvenliği standartlarını ve farklı çalışma ortamlarını tanımalarına imkân vererek mesleki hazırlık düzeylerini ve istihdam edilebilirliklerini önemli ölçüde artırır.
- **Kişisel Gelişim ve Aktarılabilir Beceriler:** Çıraklık hareketliliği, teknik becerilerin yanı sıra kültürlerarası farkındalık, bağımsız hareket edebilme, farklı koşullara uyum sağlama ve çok kültürlü ortamlarda ekip çalışması yapabilme gibi becerilerin gelişmesini destekler. Bu beceriler, küreselleşen iş gücü piyasasında büyük önem taşımaktadır.
- **Sektörel Yenilikçilik:** Hareketlilik, bilgi ve deneyim aktarımına aracılık eder. Yurt dışındaki hareketlilik faaliyetlerinden dönen çıraklar, sürdürülebilir inşaat alanında edindikleri yenilikçi bakış açılarını ve iyi uygulamaları kendi eğitim kurumlarına ve yerel mikro, küçük ve orta büyüklükteki işletmelere (KOBİ) aktararak sektörün genel olarak modernleşmesine katkıda bulunur.

Bu dönüştürücü değeri göz önünde bulundurarak, Avrupa politikası çıraklık hareketliliğini aktif olarak desteklemektedir. Avrupa Beceriler Gündemi ve Osnabrück Deklarasyonu ile uyumlu girişimler, mesleki eğitimin uluslararasılaşmasının artırılmasını teşvik etmektedir. Özellikle, "Hareket Halindeki Avrupa" başlıklı Konsey Tavsiye Kararı, 2030 yılına kadar mesleki eğitim öğrenicilerinin en az %15'inin yurt dışında öğrenim hareketliliğinden yararlanması için iddialı bir hedef belirlemiştir. Bu nedenle, sınır ötesi uzun dönemli çırak hareketliliği (CBLTMA), sadece bir eğitim fırsatı olarak değil, aynı zamanda yetenekli, uyumlu ve dayanıklı bir Avrupa inşaat iş gücü oluşturmak için kritik bir araç olarak konumlandırılmaktadır.



Şekil 2: Avrupa'da MEÖ Öğrenicilerinin Hareketliliği ve İş Temelli Öğrenmenin Mevcut Durumu ile 2030 Hedefleri

2.2 Raporun Amaçları

Bu raporun genel amacı, Avrupa inşaat sektöründe sınır ötesi çıraklık hareketliliğini engelleyen çok yönlü kurumsal, yapısal, kişisel ve sistemik engelleri belirlemek, analiz etmek ve anlamaktır.

Raporun özel amaçları şunlardır:

- **Çıraklık hareketliliğinin önündeki engelleri belirlemek:** Rapor, mesleki eğitim öğrenicilerinin çıraklık hareketliliğine katılmasını engelleyen karmaşık lojistik, mali, kültürel ve kişisel sorunları ortaya koymak amacıyla çırakların hareketlilik sürecini sistematik biçimde incelemektedir. Bu kapsamda, belirli mesleki becerilere yönelik talepler analiz edilmekte, inşaat sektörüne özgü hareketlilik ihtiyaçları belirlenmekte ve hem öğrenicilerin hem de ev sahibi işletmelerin katılımını olumsuz etkileyen unsurlar değerlendirilmektedir.
- **Kurumsal ve yapısal sorunları analiz etmek:** Rapor, ortak ülkelerde çıraklık hareketliliğini etkileyen daha geniş kapsamlı sistemik engelleri ayrıntılı biçimde incelemektedir. Bu kapsamda; yoğun biçimde düzenlenmiş ve esnek olmayan

ulusal çıraklık sistemleri, güncelliğini yitirmiş çalışma mevzuatı, mesleki eğitim kurumlarının karşılaştığı idari iş yükü ve yurt dışında kazanılan öğrenme çıktılarının resmî olarak tanınmasına ve doğrulanmasına yönelik parçalı mekanizmalar ele alınmaktadır.

- **Çırakların ve diğer paydaşların deneyimlerini incelemek:** Rapor, hareketlilik sürecini bütüncül biçimde değerlendirebilmek amacıyla yarı yapılandırılmış görüşmelerden, Kıbrıs'ta gerçekleştirilen odak grup görüşmelerinden ve belirli çırak gruplarının izlendiği vaka çalışmalarından yararlanmaktadır. Bu nitel saha araştırmalarıyla dört temel hedef grubun yaşadığı sorunlar, elde ettiği kazanımlar ve hareketliliğe ilişkin görüşleri doğrudan incelenmiştir. Bu gruplar; mesleki eğitim öğrenicileri ve çıraklar, mesleki eğitim eğitmenleri ve eğitimcileri, küçük ve orta büyüklükteki işletmelerdeki (KOBİ) işverenler ile politika yapıcılardan oluşmaktadır.
- **Hareketlilik programlarının geliştirilmesine yönelik önlemler önermek:** Rapor, belirlenen engelleri birlikte değerlendirerek ve mevcut kurumsal uygulamaları belgeleyerek, Erasmus+ Programı kapsamında veya bu programın dışında gerçekleştirilen yurt dışı öğrenme hareketliliğinin önündeki engelleri aşmaya yönelik uygun ve uygulanabilir önlemler belirlemeyi amaçlamaktadır. Böylece rapor; nitelikli hareketlilik faaliyetlerinin yaygınlaştırılması, mesleki eğitimin Avrupa Birliği iş gücü piyasasının ihtiyaçlarıyla uyumlu hâle getirilmesi ve inşaat sektörünü tehdit eden ciddi beceri açıklarının giderilmesi amacıyla hazırlanacak MOBUILDING Eylem Planı için kanıta dayalı bir temel sunmaktadır.

2.3 Raporun Kapsamı

Katılımcı ülkeler: Bu rapor, MOBUILDING konsorsiyumuna dahil olan yedi ortak ülkenin mesleki eğitim ve öğretim ile inşaat sektöründeki durum analizlerini kapsamaktadır: İspanya, Türkiye, İtalya, Kıbrıs, Yunanistan, İrlanda ve Kuzey Makedonya. Bu coğrafi dağılım Kuzey, Güney ve Doğu Avrupa perspektiflerinin çeşitliliğini yansıtmakta ve kıta genelinde çıraklık programlarını düzenleyen farklı kurumsal ve yapısal çerçevelere ilişkin geniş bir genel bakış sunmaktadır.

Hedef gruplar: Çıraklık hareketliliği sürecini bütüncül biçimde değerlendirebilmek amacıyla nitel araştırma ile kurumsal gözlemler, aşağıdaki dört temel paydaş grubuna odaklanacak şekilde tasarlanmıştır:

1. **Çıraklar ve mesleki eğitim öğrenicileri:** İnşaat sektöründe sınır ötesi hareketliliğe daha önce katılmış, hâlen bir hareketlilik faaliyetine katılmakta olan veya bu faaliyetlere katılma potansiyeli bulunan mesleki eğitim öğrencileri, çıraklar ve genç meslek elemanları.
2. **Mesleki eğitim eğitmenleri ve eğitimcileri:** Meslek okullarında ve üniversitelerde öğrenicilerin hareketlilik öncesi hazırlanmasından, yurt dışına gönderilmesinden ve hareketlilik süresince desteklenip yönlendirilmesinden sorumlu öğretmenler, akademik personel ve hareketlilik koordinatörleri.
3. **İşverenler ve küçük ve orta büyüklükteki işletmeler:** Yurt dışından gelen öğrenicilere ev sahipliği yapan veya kendi çıraklarını yurt dışına göndermenin uygulamaya yönelik gereklilikleriyle karşılaşan inşaat şirketi sahipleri, teknik yöneticiler, insan kaynakları yöneticileri ve şantiye sorumluları.
4. **Politika yapıcılar ve kurum temsilcileri:** Hareketlilik programlarının idari, stratejik ve mevzuata ilişkin süreçlerini yöneten kamu kurumları, iş dünyası konfederasyonları ve mesleki eğitim konsorsiyumlarında görev yapan personel.

3. Metodolojik Yaklaşım

3.1 Araştırma Tasarımı

Karma yöntem yaklaşımına genel bakış: Çırakların eğitim ve hareketlilik süreçlerini kapsamlı biçimde incelemek ve inşaat sektöründeki sınır ötesi hareketliliğin önündeki engelleri doğru şekilde belirlemek amacıyla MOBUILDING Projesi'nde karma yöntemli bir araştırma tasarımı kullanılmıştır. Bu yaklaşımda, mevcut belge ve araştırmalardan elde edilen ikincil veriler ile doğrudan sahadan toplanan birincil nitel veriler karşılaştırılarak birlikte değerlendirilmiştir. Böylece farklı kaynaklardan elde edilen bulguların birbirini destekleyip desteklemediği kontrol edilmiş; hareketliliği engelleyen sistemik, kurumsal ve kişisel etkenlerin çok yönlü biçimde incelenmesi sağlanmıştır.

1. Literatür incelemesi: Araştırmanın temelini oluşturmak üzere proje ortakları kapsamlı ulusal ve uluslararası literatür incelemeleri gerçekleştirmiştir. Her ortak; çıraklık sistemleri, mesleki eğitim yapıları ve inşaat sektörüne özgü eğilimler hakkında daha önce yapılmış çalışmaları inceleyen ayrıntılı bir analiz hazırlamıştır. Literatür incelemesinde; mesleki eğitimin resmî tanım ve yapıları, hareketlilik faaliyetlerinin süreleri ve türleri —

kısa süreli ve uzun süreli hareketlilik— ile kurumsal ve yapısal düzeylerde daha önce belirlenmiş hukuki, kültürel ve sosyo-ekonomik engeller ele alınmıştır.

2. Nitel görüşmeler: Çırakların ve diğer paydaşların doğrudan yaşadıkları deneyimlere ilişkin bilgi edinmek amacıyla bire bir görüşmeleri ve uygun durumlarda odak grup görüşmelerini içeren kapsamlı bir nitel araştırma yürütülmüştür. Birincil verilerin toplandığı bu araştırmaya; çıraklar, mesleki eğitim eğitmenleri ve eğitimcileri, özellikle küçük ve orta büyüklükteki işletmelerdeki (KOBİ) işverenler ile politika yapıcılardan oluşan dört temel paydaş grubu dâhil edilmiştir. Böylece çıraklık hareketliliği sürecinin bütüncül biçimde değerlendirilmesi amaçlanmıştır.

Çıraklarla yapılan görüşmeler, katılımcıların hareketlilik sürecinin farklı aşamalarındaki görüş ve deneyimlerinde meydana gelen değişimleri belirlemek amacıyla kronolojik bir izleme modeline göre tasarlanmıştır. Verilerin analizinde şu altı boyuttan oluşan bir kodlama çerçevesi kullanılmıştır: Motivasyon ve Beklentiler, Kurumsal Engeller, Destek Mekanizmaları, Öğrenme Çıktıları, Kapsayıcılık ve Çeşitlilik ile Tanınma ve Etki.

Ortakların hareketliliğin farklı aşamalarındaki çıraklara erişebildiği durumlarda görüşmeler, hareketlilik sürecinin üç aşamasına göre yapılandırılmıştır:

- Hareketlilik öncesi: Çırakların motivasyonlarının, beklentilerinin ve karşılaşabileceklerini düşündükleri güçlüklerin incelenmesi.
- Hareketlilik sırasında: Yeni ortama uyum, iş yerine entegrasyon ve sağlanan kurumsal destek hakkındaki güncel deneyimlerin belirlenmesi.
- Hareketlilik sonrası: Hareketliliğin katılımcılar üzerindeki etkisinin, kazanılan becerilerin ve elde edilen kazanımların resmî olarak tanınma durumunun değerlendirilmesi.

3. Vaka çalışmaları: Görüşmelerden elde edilen bulguları tamamlamak amacıyla araştırma tasarımına belirli gruplara odaklanan vaka çalışmaları da dâhil edilmiştir. Uygun olan durumlarda proje ortakları, kendi ülkelerindeki belirli çırak gruplarını zaman içinde izlemiştir. Bazı örneklerde —ENAIP/İtalya örneğinde olduğu gibi— hareketlilik sonrasında gerçekleştirilen tek bir görüşme aracılığıyla hareketlilik öncesindeki, hareketlilik sırasındaki ve hareketlilik sonrasındaki deneyimler geriye dönük olarak ele alınmıştır.

Vaka çalışmalarında çırakların karşılaştığı güçlüklerin, elde ettiği başarıların ve gönderen kurumlar ile ev sahibi kurumların işleyişiyle ilgili günlük deneyimlerinin belgelenmesi amaçlanmıştır. Zamana yayılan bu boylamsal yaklaşım, araştırmacıların

uzun süreli hareketliliğin kendine özgü koşullarını ve ilgili tüm taraflara sağladığı uzun vadeli yararları ayrıntılı biçimde anlamasına imkân vermiştir.

4. Kurumsal gözlemler: Konsorsiyum, hareketlilik faaliyetlerinin uygulanmasını sağlayan kurumsal düzenlemeleri ve işleyiş süreçlerini belgeleyip analiz etmiştir. Ortaklar; hareketliliğin kurumsal düzeyde nasıl yönetildiğini değerlendirmek amacıyla eğitim merkezlerinde, ev sahibi iş yerlerinde ve aracı kuruluşlarda uygulanan yöntemleri gözlemleyerek kayda almıştır. Bu kapsamda aşağıdaki belge, araç ve süreçler incelenmiştir:

- Eğitim programlarının tasarımı: Eğitim programlarının nasıl yapılandırıldığının ve inşaat sektöründe karşılaşılan gerçek çalışma koşulları ile sektöre özgü sorunları ne ölçüde ele aldığının değerlendirilmesi.
- Mentörlük ve destek: Ev sahibi işletmelerin oryantasyon süreçleri, iş sağlığı ve güvenliği prosedürleri ile sektör mentörlerinin ve akademik danışmanların görevleri dâhil olmak üzere çıraklara sunulan destek mekanizmalarının incelenmesi.
- Değerlendirme ve belgelendirme: Yurt dışında kazanılan becerilerin nasıl değerlendirildiğinin ve resmî olarak tanındığının belgelenmesi; bu amaçla kullanılan Öğrenme Anlaşmaları, Europass Hareketlilik Belgeleri ve kurumsal doğrulama kayıtları gibi araçların incelenmesi.

3.2 Literatür Taraması Metodolojisi

Kullanılan veri tabanları ve kaynaklar: Bu raporun literatür incelemesi; ulusal ve uluslararası veri tabanlarının, politika belgelerinin, mevzuatın ve kurumsal raporların birlikte ele alındığı kapsamlı bir belge ve kaynak incelemesi yoluyla gerçekleştirilmiştir. Kaynaklar; mesleki eğitim hareketliliğinin yapısı, çıraklık sistemlerinin işleyişi ve inşaat sektörünün beceri ihtiyaçları olmak üzere projenin temel konularıyla doğrudan ilişkili olmalarına göre seçilmiştir.

Kaynak seçiminde özellikle Avrupa Mesleki Eğitimi Geliştirme Merkezi (Cedefop), Avrupa Komisyonu, Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü (UNESCO) ve Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) gibi Avrupa ve uluslararası düzeyde yetkin kurumların çalışmaları ile güncel ulusal mevzuata öncelik verilmiştir. Araştırma bulgularının doğru ve incelenen konuyla doğrudan ilgili olmasını sağlamak amacıyla resmî yayınlar ve kapsamlı sektörel çalışmalar temel alınmıştır.

Avrupa ve uluslararası düzeyde, başlıca kaynaklar ve veri tabanları şunlardır:

- CEDEFOP (Avrupa Mesleki Eğitim Geliştirme Merkezi), ReferNet veri tabanı, çıraklık programlarına ilişkin Avrupa veri tabanı gibi kaynakların yanı sıra "Sınır ötesi uzun vadeli çırak hareketliliği" ve "AB'de çıraklık programlarının finansmanı" gibi hedef odaklı çalışmalar da kullanmaktadır.
- Avrupa Komisyonu raporları ve politika çerçeveleri; bunlara İş Gücü Eksiklikleri Hakkında EURES Raporu, Eğitim ve Öğretim İzleme Raporu, Avrupa Beceriler Gündemi ve "Hareket Halindeki Avrupa" başlıklı Konsey Tavsiye Kararı dahildir.
- Teknik ve mesleki eğitimin dönüşümüne ve geleceğe hazır MEÖ sistemlerine odaklanan UNESCO ve OECD yayınları.
- Construction Blueprint ve Build Up Skills projeleri gibi AB tarafından finanse edilen sektörel girişimlere ait belgeler.

Ulusal düzeyde, ortaklar aşağıdakiler de dahil olmak üzere ülkeye özgü yasal ve kurumsal belgeleri incelediler:

- Mesleki eğitim ve çıraklık sistemini düzenleyen ulusal mevzuat; örneğin İspanya'nın 3/2022 sayılı Mesleki Eğitimin Düzenlenmesi ve Bütünleştirilmesine İlişkin Organik Kanunu (İspanya hukukunda özel kabul usulüne tabi bir kanun türü) ve 659/2023 sayılı Kraliyet Kararnamesi, Türkiye'nin 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu, İtalya'nın 81/2015 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamesi ve İrlanda'nın 1967 tarihli Endüstriyel Eğitim Kanunu.
- Ulusal istatistik kurumlarından (örn. Eurostat, Türkiye'deki TUIK, Kıbrıs İstatistik Servisi) ve ulusal MEÖ otoritelerinden (örn. İrlanda'daki SOLAS, Türkiye'deki MEB ve İŞKUR, Kıbrıs'taki HRDA) elde edilen veriler.
- Mesleki bağlamlarda sosyal ve fiziksel hareketliliğe odaklanan, hakemli akademik araştırmalar.

Analiz Edilen Temalar:

Mesleki Eğitim ve Öğretim (MEÖ) hareketliliği: Bu inceleme, ortak ülkelerdeki MEÖ sistemlerinin genel yapılarını analiz ederek, hareketliliğin okul temelli, işyeri temelli ve lise sonrası eğitim yollarına nasıl entegre edildiğini incelemiştir. Analiz, daha geniş kapsamlı MEÖ uluslararasılaştırma stratejilerini, yaşam boyu öğrenme politikalarının etkisini ve EQAVET (European Quality Assurance in Vocational Education and Training/Mesleki Eğitim ve Öğretimde Avrupa Kalite Güvencesi) ile Avrupa Yeterlilikler

Çerçevesi (AYÇ) gibi Avrupa kalite güvence araçlarının entegrasyonunu incelemiştir. Ayrıca, parçalı yasal yapılar, akademik eğitim yollarıyla karşılaştırıldığında MEÖ'ye yönelik toplumsal algı ve eğitim kurumlarına yüklenen idari yükler gibi MEÖ hareketliliğini engelleyen sistemik engeller de değerlendirilmiştir.

Çıraklık hareketliliği: İncelemenin ana temalarından biri, çıraklık hareketliliğinin kendine özgü dinamikleri, özellikle de kısa süreli stajlar ile sınır ötesi uzun dönemli çırak hareketliliği (CBLTMA) arasındaki ayrımdı. Literatürde, bir çırağın hukuki statüsünün (yani, iş sözleşmesine tabi olmak ile öğrenci statüsüne sahip olmak arasındaki farkın), hareketlilik süresince maaşlar, vergilendirme ve sosyal güvenlik konularında nasıl karmaşık engeller yarattığı vurgulanmıştır. İnceleme, işverenlerin ve KOBİ'lerin bakış açılarını derinlemesine ele alarak, "beyin göçü" korkusu, üretim kapasitesinin kaybı ve sorumluluk endişelerini katılımın önündeki başlıca engeller olarak belirlemiştir. Ayrıca, yurt dışında edinilen öğrenme çıktıları için standartlaştırılmış tanıma mekanizmalarının eksikliği de araştırılmıştır.

İnşaat sektöründe beceri geliştirme: Literatür taraması, inşaat sektörüne özgü ciddi iş gücü sorunlarını ve beceri taleplerini sistematik olarak ele almıştır. Yaşlanan iş gücü, yüksek fiziksel zorluklar ve sektörün gençler nezdinde tarihsel olarak zayıf imajı nedeniyle ortaya çıkan ciddi iş gücü eksikliklerini analiz etmiştir. En önemlisi, bu inceleme söz konusu eksiklikleri, Avrupa Yeşil Anlaşması ve dijital dönüşümlere yanıt olarak ortaya çıkan acil beceri geliştirme ihtiyacıyla ilişkilendirdi. İnceleme, çıraklık hareketliliğinin, sürdürülebilir malzemeler, enerji verimliliği sağlayan yenileme çalışmaları, BIM ve uluslararası sağlık ve güvenlik protokolleri gibi modern yetkinlikler konusunda yeni nesil işçileri eğitmek için nasıl stratejik bir araç olabileceğini araştırdı; böylece beceri açığını kapatmayı ve Avrupa inşaat sektörünü modernize etmeyi hedefledi.

3.3 Nitel Araştırma

3.3.1 Görüşmeler

İnşaat sektöründeki sınır ötesi hareketliliğin gerçeklerine dair doğrudan ve deneyimsel içgörüler elde etmek amacıyla, MOBUILDING konsorsiyumu bir dizi yarı yapılandırılmış bire bir görüşme gerçekleştirdi.

Çıraklar: MEÖ öğrenicileri ve çıraklarla yapılan görüşmeler, hareketlilik sürecine katılmanın getirdiği kişisel ve pratik zorluklar hakkında önemli bilgiler sağladı. Araştırma, hareketlilik döngüsünün farklı aşamalarına (ayrılma öncesi, hareketlilik süresince ve dönüş sonrası) ilişkin bakış açılarını ortaya koydu.

- **Motivasyonlar ve Elde Edilen Kazanımlar:** Hareketlilik faaliyetlerine katılan çıraklar; önemli ölçüde kişisel gelişim gösterdiklerini, daha bağımsız hâle geldiklerini ve kültürel farkındalıklarının arttığını belirtmiştir. Bununla birlikte, hareketliliğe atfedilen mesleki değer katılımcılar arasında farklılık göstermiştir. Örneğin bazı İrlandalı çıraklar, çıraklık eğitimleri devam ederken gerçekleştirilen hareketliliğin uygulamaya dönük yararını görmekte zorlandıklarını ifade etmiştir. Bu çıraklar hareketliliği daha çok akademik bir faaliyet veya “yalnızca seyahat etmek amacıyla yapılan bir gezi” olarak değerlendirmiş ve yurt dışına ancak mesleki yeterliliklerini kazandıktan sonra gitmeyi tercih ettiklerini belirtmiştir.
- **Hareketlilik Öncesi Hazırlık ve Destek:** Çıraklara hareketlilik öncesinde sağlanan hazırlık ve desteğin düzeyi önemli ölçüde farklılık göstermiştir. İspanya ve İtalya’dan bazı öğrenciler, gönderen kuruluşlarından çok iyi destek aldıklarını belirtirken Yunanistan’dan gelen çıraklar, teknik konular ve dil konusunda “yok denecek kadar az” bilgilendirme aldıklarını ifade etmiştir. Bu nedenle çıraklar, hareketlilik süresince kendilerinden beklenen öğrenme çıktıları hakkında yeterli bilgiye sahip olmadıklarını bildirmiştir.
- **Karşılaşılan Güçlükler:** Çırakların en yaygın olarak dile getirdiği engeller; şantiyede verilen talimatların anlaşılamaması gibi doğrudan iş sağlığı ve güvenliği riski oluşturan dil sorunları ile özellikle ulaşım ve ev sahibi ülkelerde uygulanan katı gece dışarı çıkma kısıtlamalarından kaynaklanan mali ve lojistik güçlüklerdir.

Eğitmenler: Bu grupta, mesleki eğitim öğrencilerinin ve çırakların hareketlilik öncesinde hazırlanmasından, yurt dışına gönderilmesinden ve hareketlilik süresince desteklenip

yönlendirilmesinden sorumlu mesleki eğitim öğretmenleri, akademik personel ve hareketlilik koordinatörleri yer almaktadır.

- İdari İş Yükü: Eğitmenler ve hareketlilik koordinatörleri; uygun ortakların bulunması ve eşleştirilmesi, dijital platformların yönetilmesi ve raporlama yükümlülüklerinin yerine getirilmesi gibi işlemlerin yoğun bir bürokratik iş yükü oluşturduğunu belirtmiştir. Hareketlilik faaliyetlerinin planlanması ve yürütülmesi için gereken görev ve sorumluluklar çoğu zaman bu alanda çalışan az sayıdaki personel tarafından üstlenilmektedir.
- Öğrenicilerin Hareketliliğe Hazır Olma Durumu: Eğitmenler, birçok çırağın hareketlilik öncesinde yeterince hazırlanmadığını ve sürecin gerektirdiği olgunluk düzeyine henüz ulaşmadığını belirtmiştir. İspanya'daki bir hareketlilik koordinatörü; bazı öğrencilerde görülen sorumluluk bilinci eksikliği, kaygı ve gerçekçi olmayan beklentilerin özellikle hareketliliğin kritik öneme sahip ilk 15 gününde devamsızlığa veya davranış sorunlarına yol açabildiğini ifade etmiştir.
- Hareketliliğin Eğitim Programlarıyla Bütünleştirilmesi: Eğitmenler, inşaat sektörünün çalışma hayatındaki gerçek ihtiyaçlarıyla uyumlu, uygulamaya dayalı mesleki eğitimin artırılması gerektiğini vurgulamıştır. İrlanda'daki eğitmenler ise uluslararası hareketliliğin mevcut çıraklık sisteminin temel bir parçası olmadığını ve sistem içinde oldukça sınırlı bir yere sahip olduğunu belirtmiştir. Hareketliliğin etkili ve düzenli biçimde uygulanabilmesi için ulusal çıraklık sisteminde kapsamlı yapısal değişiklikler yapılması gerektiği ifade edilmiştir.

İşverenler: İşverenlerle gerçekleştirilen görüşmeler ve odak grup görüşmeleri; ağırlıklı olarak inşaat, inşaat mühendisliği ve elektrik alanlarında faaliyet gösteren küçük ve orta büyüklükteki işletmelere (KOBİ) odaklanmıştır. Araştırmaya, Kıbrıs'taki Cyfield Group gibi daha büyük inşaat şirketleri de dâhil edilmiştir.

- **İşletmelerin Kapasitesine ve İşleyişine İlişkin Kısıtlar:** İşverenlerin büyük çoğunluğu, zaman ve kaynak yetersizliğini hareketliliğe katılımın önündeki temel engel olarak göstermiştir. KOBİ'ler genellikle az sayıda çalışanla ve yoğun iş programlarıyla faaliyet göstermektedir. Yurt dışından gelen bir öğrenicinin kabul edilmesi, günlük takip ve rehberlik için özel bir mentör görevlendirilmesini gerektirmektedir. Bu görev için haftada 16 saate kadar zaman ayrılması gerekebileceği tahmin edilmektedir. İşletmeler, mentörlük için ayrılan bu sürenin

günlük işlerin yürütülmesini ve işletmenin üretkenliğini olumsuz etkilediğini belirtmiştir.

- **Hukuki Sorumluluk ve İş Sağlığı ve Güvenliği:** İnşaat şantiyelerinin yüksek risk taşıyan çalışma ortamları olması, işverenlerin yurt dışından gelen öğrenicileri kabul etme konusunda isteksiz davranmasına neden olmaktadır. İşverenler; meydana gelebilecek kazalardaki hukuki sorumluluk, iş yeri sigortası ve dil engeli nedeniyle şantiye kurallarını veya güvenlik talimatlarını anlayamayabilecek öğrenicilerin fiziksel güvenliği konusunda ciddi endişeler taşıdıklarını ifade etmiştir.
- **"Beyin Göçü" Endişesi:** İşverenler, çırakların eğitimlerini tamamladıktan sonra işletmede kalıcı ve üretken çalışanlar olarak görev yapacağı beklentisiyle onların yetiştirilmesine önemli ölçüde zaman ve kaynak ayırmaktadır. İrlanda'daki işverenler, kendi çıraklarını yurt dışına göndermenin veya yurt dışından gelen bir çırağın eğitimi ve rehberliği için zaman ayırmanın işletme açısından karşılıksız kalabileceğini açıkça belirtmiştir. Bu endişe, çırağın hareketlilik sonrasında işletmede çalışmaya devam etmemesi durumunda yapılan yatırımın işletmeye geri dönmeyeceği düşüncesinden kaynaklanmaktadır.

Politika Yapıcılar ve Kurum Temsilcileri: Bu grupta, çıraklık hareketliliğine ilişkin politikaların, mevzuatın ve uygulama süreçlerinin yönetilmesinden sorumlu kurum temsilcileri, kamu görevlileri ve iş dünyası kuruluşlarının temsilcileri yer almaktadır. Türkiye'den Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu (TÜRKONFED) ile İspanya'daki bölgesel mesleki eğitim konsorsiyumları bu gruba örnek olarak gösterilmiştir.

- **Sistem Düzeyindeki Engeller:** Politika yapıcılar, çıraklık hareketliliğinin tek bir kurumun çözebileceğinden daha geniş kapsamlı bazı yapısal sorunlarla karşı karşıya olduğunu belirtmiştir. Bu sorunların başında, Avrupa Birliği üyesi olmayan ülkelerden gelen öğrencilerin karşılaştığı karmaşık vize işlemleri, hareketliliğin gerçekleştirileceği ülkelerde uygun konaklama yeri bulma güçlüğü ve yurt dışında kazanılan öğrenme çıktılarının tanınmasına yönelik birbiriyle yeterince uyumlu olmayan uygulamalar gelmektedir.
- **KOBİ'lerin Hareketliliğe Katılımı:** Kurum temsilcileri, küçük ve orta büyüklükteki işletmelerin (KOBİ) hareketlilik faaliyetlerini kendi imkânlarıyla yönetebilmek için yeterli personele, zamana ve kurumsal kapasiteye sahip olmadığını belirtmiştir. Ayrıca birçok KOBİ'nin hareketlilik programlarının işletmelere ve çıraklara

sağlayabileceği uzun vadeli yararlar hakkında yeterli bilgiye sahip olmadığı ifade edilmiştir. Bu nedenle belge hazırlama, resmî işlemleri yürütme, ulaşımı planlama ve öğrenciler için konaklama yeri bulma gibi idari ve lojistik görevleri işletmeler adına üstlenebilecek aracı destek yapılarına ihtiyaç duyulduğu vurgulanmıştır.

- **Önerilen Çözümler:** Politika yapıcılar; başvuru, hazırlık ve uygulama süreçlerini kolaylaştıracak, inşaat sektörüne özel ve kullanıma hazır hareketlilik araç setlerinin geliştirilmesini önermiştir. Ayrıca KOBİ'lerin hareketlilik nedeniyle karşılaştığı ek maliyetleri azaltmak için mali teşvikler sağlanması ve iş dünyası kuruluşları ile mesleki eğitim kurumları arasındaki iş birliğinin güçlendirilmesi gerektiğini belirtmiştir.

3.3.2 Vaka Çalışmaları

Hareketliliğin uygulamada nasıl gerçekleştiğini anlamak amacıyla konsorsiyum, ortak ülkelerdeki çırakların yaşadığı veya katılması öngörülen hareketlilik süreçlerini izlemiş ve belgelemiştir. Vaka çalışmaları; hareketlilik faaliyetlerinin ülkeler tarafından nasıl planlandığını, çıraklara ne tür destekler sağlandığını ve katılımcıların bu süreçleri nasıl deneyimlediğini ortaya koymuştur.

- **İspanya:** İspanya'daki mesleki eğitim öğrencileri ve çıraklar, genellikle İtalya, Portekiz ve Almanya gibi ülkelere yaklaşık üç ay süren orta süreli hareketlilik faaliyetleri kapsamında gönderilmektedir. Örneğin Cristo Rey Valladolid Mesleki Eğitim Okulundaki öğrenciler, elektronik bakım ve mekanik imalat alanlarında işbaşı öğrenme faaliyetlerine katılmıştır.

Çıraklar zaman zaman konaklayacakları yere ilişkin bilgilerin hareketlilikten yalnızca bir hafta önce bildirilmesi gibi lojistik sorunlarla karşılaşmış olsa da faaliyetlerin sonuçları genel olarak oldukça olumlu değerlendirilmiştir. Dikkat çeken örneklerden birinde, İtalya'ya gönderilen İspanyol bir çırak, hareketlilik sonrasında ev sahibi işletmeyle süresiz iş sözleşmesi imzalamış ve daha sonra terfi etmiştir. Hareketlilik sırasında elde edilen bu kazanımlar, çırakların ülkelerine dönüşlerinin ardından Europass Hareketlilik Belgesi ile resmî olarak tanınmaktadır.

- **İtalya:** İtalya'daki vaka çalışmaları, ağırlıklı olarak ENAIP gibi büyük mesleki eğitim kurumları tarafından yönetilen ve genellikle üç hafta süren kısa süreli Erasmus+ hareketliliklerine odaklanmıştır. Elektrik tesisatı, mekanik ve lojistik

alanlarında eğitim alan çırak grupları; İspanya'nın Sevilla ve Çek Cumhuriyeti'nin Ostrava şehirleri gibi farklı yerlere gönderilmiştir.

İtalya'daki uygulamaların öne çıkan özelliği, çıraklara sağlanan güçlü kurumsal destektir. Hareketlilik süresince çıraklara özel olarak görevlendirilen bir okul danışmanı eşlik etmekte, ayrıca ev sahibi ülkedeki yerel bir aracı kuruluş tarafından destek sağlanmaktadır. Çırakların ev sahibi ailelerin yanında veya paylaşımlı dairelerde konaklaması, yerel kültürü tanımalarını ve bulundukları topluma uyum sağlamalarını kolaylaştırmıştır.

Katılımcılar başlangıçta dil sorunlarıyla karşılaşmış, ancak iletişim kurmak için Google Çeviri gibi dijital araçlardan yararlanmıştır. Bazı katılımcılar ise ev sahibi şehirde farklı ırksal veya etnik kökenden gelen tek kişi olmanın yarattığı güçlükleri yaşamıştır. Buna rağmen çırakların en fazla vurguladığı kazanımlar; kendi kararlarını verebilme, olgunlaşma ve bağımsız hareket edebilme becerilerindeki önemli gelişme olmuştur.

- **Türkiye:** Türkiye'den belgelenen hareketlilik deneyimleri, geleneksel ve el emeğine dayalı inşaat mesleklerinden çok mimarlık ve iç mimarlık gibi yükseköğretim düzeyindeki mesleki ve akademik alanlarda yoğunlaşmıştır. İncelenen örnekler arasında İtalya'nın Napoli şehrinde gerçekleştirilen altı aylık bir Erasmus+ hareketliliği, Macaristan'ın Budapeşte şehrinde yapılan iki aylık bir staj ve Danimarka'daki araştırma amaçlı bir hareketlilik yer almaktadır.

Katılımcıların karşılaştığı başlıca sorunlar mali güçlükler ve dil engelleridir. Örneğin 700 avro tutarındaki Erasmus+ hibesi, Danimarka gibi yaşam maliyetinin yüksek olduğu ülkelerde temel yaşam giderlerini karşılamakta yetersiz kalmıştır. Katılımcılar ayrıca İngilizcenin yaygın olarak konuşulmadığı bölgelerde iletişim kurmakta zorlanmıştır. Bu güçlüklere rağmen hareketlilik deneyimleri, katılımcıların akademik ve kişisel gelişimlerinde önemli değişimler yaratan deneyimler olarak tanımlanmıştır.

- **Yunanistan:** Yunanistan'daki vaka çalışmaları, diğer ülke örneklerinden farklı olarak Yunan işletmelerinin ev sahipliği yaptığı bir grup Alman çırağın deneyimlerine odaklanmıştır. Bu örnek, yurt dışından gelen çıraklara yönelik hareketlilik faaliyetlerinin yönetimindeki önemli sistemsel sorunları ortaya koymuştur.

Çıraklar; görev yapacakları işletmeler, kendilerinden beklenen teknik çalışmalar ve ulaşmaları gereken öğrenme çıktıları hakkında hareketlilik öncesinde hiçbir hazırlık veya bilgilendirme almadıklarını belirtmiştir. Yunanistan'a geldiklerinde ise Almanya'daki

çalışma ortamıyla karşılaştırıldığında işlerin daha yavaş ilerlediğini, müşterilerin beklediği kalite düzeyinin daha düşük olduğunu ve şantiyelerdeki iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin kendi ifadeleriyle "felaket düzeyinde" olduğunu bildirmiştir. Bu farklılıklar, çırakların ciddi bir mesleki kültür şoku yaşamasına neden olmuştur.
Çıraklar, hareketlilik sonucunda yeni bir teknik beceri kazanmadıklarını ifade etmiş; deneyimi daha çok bağımsız hareket etme ve farklı bir çalışma kültürünü gözlemleme fırsatı olarak değerlendirmiştir.

- **Kıbrıs:** Kıbrıs örneğinde hem başka ülkelere öğrenci gönderen hem de yurt dışından öğrenci kabul eden dengeli bir hareketlilik modeli görülmüştür. Ortaöğretim Sonrası Mesleki Eğitim ve Öğretim Enstitüleri (MIEEK) gibi kurumlar, öğrencilerini bir haftalık uygulamalı işbaşı öğrenme faaliyetleri için Yunanistan'ın Girit Adası'na göndermiştir. Buna karşılık Cyfield Group ve N. Psaras Construction gibi büyük Kıbrıs inşaat şirketleri, Yunanistan, İtalya ve İspanya'dan gelen öğrenicilere iki ila sekiz hafta süren faaliyetler kapsamında ev sahipliği yapmıştır.

Kıbrıs'a gelen çıraklar için iyi yapılandırılmış bir destek süreci uygulanmaktadır. Bu süreçte çıraklara resmî iş sağlığı ve güvenliği oryantasyonu verilmekte, her çırak için özel bir şantiye mentörü görevlendirilmekte ve toplumsal uyumu desteklemek amacıyla bir **akran destek sistemi** uygulanmaktadır. Bu sistem kapsamında çıraklara, günlük yaşamda ve çalışma ortamında kendilerine yardımcı olacak bir akran eşleştirilmektedir.
Sağlanan güçlü kurumsal desteğe rağmen ev sahibi işletmeler, teknik inşaat terimlerinin anlaşılmasından kaynaklanan dil sorunlarının aktif şantiyelerde devam eden önemli bir güçlük olduğunu belirtmiştir.

- **İrlanda:** İrlanda'daki vaka çalışmaları, çıraklık eğitiminin bir parçası olarak sınır ötesi hareketliliğin uygulamada henüz bulunmadığını göstermiştir. İrlanda çıraklık sisteminde yerleşik bir hareketlilik kültürünün bulunmaması, Eylem Planı kapsamında hedefli farkındalık çalışmaları ve yapısal politika düzenlemeleriyle ele alınması gereken temel bir sorun olarak belirlenmiştir.

Munster Teknoloji Üniversitesinde (MTU) görüşülen çıraklar, sınır ötesi hareketliliğe ilişkin herhangi bir kişisel deneyime sahip olmadıklarını ve bu konunun eğitim programları kapsamında kendileriyle daha önce hiç konuşulmadığını belirtmiştir. Olası bir hareketlilik deneyimini değerlendirmeleri istendiğinde, çıraklar bu fikre temkinli ve kuşkucu yaklaşmıştır. Hareketliliğin mesleki yeterliliklerini kazanmalarına uygulamaya

dönük bir katkı sağlamayacağını düşünmüş ve bunu "neredeyse yalnızca seyahat etmek amacıyla yapılan bir gezi" olarak değerlendirmiştir.

Görüşülen çıraklar, eğitimlerinin ortasında bir öğrenme hareketliliğine katılmak yerine çıraklık eğitimlerini tamamladıktan sonra yurt dışına gitmeyi tercih ettiklerini belirtmiştir. Ayrıca eğitim amaçlı değişim faaliyetlerinden çok, doğrudan çalışmak amacıyla Birleşik Krallık veya Avustralya gibi İngilizce konuşulan ülkelere gitmek istediklerini ifade etmiştir.

3.4 Veri Sınırlamaları

Bölüm 2.3'te açıklanan genel sınırlılıklara ek olarak, nitel araştırma aşamasına özgü aşağıdaki yöntemsel sınırlılıkların da bulgular değerlendirilirken dikkate alınması gerekmektedir:

- **Kuzey Makedonya'ya İlişkin Birincil Veri Eksikliği:** Kuzey Makedonya, bu rapor kapsamında görüşme veya odak grup verisi sunmamıştır. Bu nedenle ülkeye ilişkin değerlendirmeler saha araştırmasından elde edilen birincil verilere değil, yalnızca mevcut belge ve çalışmalardan elde edilen ikincil verilere dayanmaktadır.
- **Doğrudan Deneyime Dayanmayan Veriler:** İrlanda'da görüşülen çırakların, mesleki eğitim eğitmenlerinin ve KOBİ temsilcilerinin hiçbiri, inşaat sektöründeki çıraklık eğitimi kapsamında sınır ötesi hareketliliğe doğrudan katılmamıştır. Bu nedenle İrlanda'dan elde edilen nitel veriler, uygulamada yaşanmış ve belgelenmiş sorunlardan çok katılımcıların karşılaşılabileceğini düşündükleri, öngördükleri veya varsaydıkları engelleri yansıtmaktadır.
- **Bazı Soruların Katılımcılar Tarafından Yanıtsız Bırakılması:** Görüşmeler sırasında bazı katılımcılar, özellikle Yunanistan'a gelen hareketlilik grubundaki bazı çıraklar, belirli sorulara yanıt vermek istememiştir. Bu katılımcılar; elde ettikleri öğrenme çıktıları, karşılaştıkları güçlükler ve ev sahibi kuruluşlara ilişkin değerlendirmeleri hakkında bilgi vermemiştir. Bazı verilerin elde edilememesi, söz konusu vaka çalışmalarında hareketlilik sonrasındaki etkilerin ayrıntılı biçimde değerlendirilmesini sınırlandırmıştır.
- **Türkiye Örneklemindeki Katılımcı Profili:** Türkiye'den elde edilen nitel veriler; duvarcılık, sıhhi tesisat ve elektrik tesisatçılığı gibi uygulamaya dayalı geleneksel inşaat mesleklerinde eğitim alan çıraklardan çok mimarlık öğrencileri, doktora öğrencileri ve konuk araştırmacılar gibi yükseköğretim düzeyindeki katılımcılara dayanmaktadır.

4. İnşaat Sektöründe Çıraklık Hareketliliği: Avrupa Bağlamı

4.1 Beceri İhtiyaçları ve İş Gücü Piyasası Eğilimleri

İş Gücü Açığı

Avrupa inşaat sektörü, sektörün büyümesini, üretkenliğini ve değişen koşullara uyum sağlama kapasitesini kıta genelinde tehdit eden ciddi ve kalıcı bir iş gücü açığıyla karşı karşıyadır. Avrupa düzeyindeki ve ulusal düzeydeki politika raporları, bu sorunun geçici piyasa dalgalanmalarından değil; nüfusun yaşlanması, sektörün gençler açısından yeterince cazip olmaması ve iş gücünün sahip olduğu beceriler ile sektörün ihtiyaç duyduğu beceriler arasındaki uyumsuzluk gibi yapısal etkenlerden kaynaklandığını göstermektedir.

Ulusal veriler de sorunun boyutunu ortaya koymaktadır. Kıbrıs İnsan Kaynaklarını Geliştirme Kurumunun verilerine göre inşaat işletmeleri, ülkedeki tüm ekonomik sektörler arasında en yüksek iş gücü açığını bildirmektedir. İrlanda'da ise 2030 yılına kadar acilen 15.000 nitelikli meslek elemanına ihtiyaç duyulacağı tahmin edilmektedir. Ayrıca ülkenin iklim hedeflerine ulaşabilmesi için binaların enerji verimliliğini artırmaya yönelik yenileme çalışmalarında görev yapacak 17.000 ilave çalışana ihtiyaç bulunmaktadır.

İspanya'daki BUILD UP Skills gibi projeler de enerji verimli bina yenileme ve sürdürülebilir inşaat gibi uzmanlık alanlarında ciddi bir nitelikli iş gücü açığı bulunduğuna dikkat çekmektedir. Avrupa Çalışma Otoritesinin **EURES 2023 İş Gücü Açıkları ve Fazlalıkları Raporu**'na göre inşaat sektörü, Avrupa Birliği'nde iş gücü açığının en yaygın görüldüğü sektörlerden biridir. Bu açık özellikle inşaat işçileri, çatı ustaları ve sıvacılar gibi uygulamaya dayalı ve belirli bir mesleki uzmanlık gerektiren işlerde yoğunlaşmaktadır.

İnşaat sektöründeki potansiyel iş gücü kaynağı giderek daralmaktadır. Bunun temel nedenlerinden biri, mevcut çalışanların yaşlanması ve emekliye ayrılanların sayısının artmasıdır. Diğer önemli neden ise gençlerin inşaat sektöründe çalışmaya yeterince ilgi göstermemesidir. Sektörün geleneksel ve yeniliğe kapalı olarak algılanması, işlerin

yüksek fiziksel güç gerektirmesi, güvencesiz çalışma koşulları ve alt işverenlik uygulamalarının yaygınlığı, inşaat mesleklerinin gençler açısından cazibesini azaltmaktadır.

İnşaat sektöründeki çalışanların büyük çoğunluğunun erkeklerden oluşması da iş gücü havuzunu sınırlandırmaktadır. Kadınların ve farklı toplumsal grupların sektörde yeterince temsil edilmemesi, inşaat sektörünün daha geniş ve çeşitli bir iş gücü kaynağından yararlanmasını güçleştirmektedir.

İnşaat Sektöründe Yeşil Dönüşüm

İş gücü açığını daha da ağırlaştıran bir diğer sorun, yeşil dönüşümün ortaya çıkardığı yeni beceri ihtiyaçlarıdır. Avrupa Yeşil Mutabakatı'nın iklim hedeflerine ulaşılabilmesi için inşaat sektörünün kullandığı yöntemleri ve teknolojileri hızla yenilemesi gerekmektedir. Ancak mevcut çalışanların önemli bir bölümü, bu dönüşümün gerektirdiği teknik bilgi ve becerilere henüz sahip değildir.

Avrupa İnşaat Sektörü Beceri Planı (Construction Blueprint) Projesi, mesleki eğitimin Avrupa Yeşil Mutabakatı'nın inşaat sektöründe ortaya çıkardığı yeni ihtiyaçlara uyarlanmasına yönelik sektörel bir yol haritası geliştirmiştir. Avrupa Mesleki Eğitimi Geliştirme Merkezi (Cedefop) ve Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü (UNESCO) de çıraklara yeşil ekonominin gerektirdiği becerileri kazandırmak amacıyla mesleki eğitim programlarının çevresel sürdürülebilirlik ilkelerine göre güncellenmesini önermektedir.

Ulusal düzeyde örnek vermek gerekirse Yunanistan'ın BUILD UP Skills yol haritası, Avrupa Birliği direktiflerinin gereklilikleri doğrultusunda enerji verimliliği ve yenilenebilir enerji sistemlerinin kurulumu alanlarında yeni eğitim ve belgelendirme programlarına ihtiyaç duyulduğunu ortaya koymaktadır. Kıbrıs ise inşaat sektöründe temiz enerji teknolojilerine yönelik eğitimi geliştirmek amacıyla Bricks of Skills gibi projelerden yararlanmaktadır.

Günümüz inşaat sektörü özellikle aşağıdaki alanlarda ileri düzey bilgi ve beceriye sahip çalışanlara ihtiyaç duymaktadır:

- Binaların enerji verimliliğini artırmaya yönelik yenileme çalışmaları,
- Sürdürülebilir ve çevre dostu yapı malzemelerinin kullanımı,
- Yenilenebilir enerji kaynaklarına dayalı sistemlerin kurulumu.

İnşaat Sektöründe Dijital Dönüşüm

Yeşil dönüşümün yanı sıra dijital dönüşüm de mevcut iş gücünün becerileri ile sektörün ihtiyaçları arasındaki farkı artırmaktadır. Dijital Eğitim Eylem Planı'nda belirlenen yenilikçilik hedeflerine ulaşılabilmesi için inşaat sektörünün yeni teknolojileri ve dijital çalışma yöntemlerini hızla benimsemesi gerekmektedir. Ancak mevcut çalışanların önemli bir bölümü, bu teknolojileri kullanmak için gerekli teknik ve aktarılabilir becerilere sahip değildir.

Sektörde özellikle akıllı altyapı sistemleri ve **Yapı Bilgi Modellemesi (Building Information Modelling – BIM)** gibi ileri dijital inşaat araçlarını kullanabilen çalışanlara duyulan ihtiyaç artmaktadır. Bunun yanında çalışanların modern ve teknoloji yoğun çalışma ortamlarında görev yapabilmeleri için dijital okuryazarlık, problem çözme, uyum sağlama ve ekip çalışması gibi aktarılabilir becerilere de sahip olması gerekmektedir.

Çalışanların Beceri Gelişimi

İnşaat sektöründe yeni becerilere yönelik ihtiyacın bu kadar yüksek olmasına rağmen, çalışanların sürekli eğitime katılım oranları düşük kalmaktadır. Bu nedenle mesleki eğitim programlarının çevresel sürdürülebilirlik, enerji verimliliği ve dijital inşaat yöntemlerini içerecek biçimde sistematik olarak güncellenmesi büyük önem taşımaktadır.

Bu güncelleme, yeni nesil çırakların yalnızca mevcut meslekleri yerine getirebilmesini değil, inşaat sektörünün gelecekte ihtiyaç duyacağı yeşil ve dijital becerileri de kazanmasını sağlayacaktır. Böylece çıraklar, Avrupa'nın yeşil ve dijital ekonomiye geçiş sürecinde etkin rol üstlenebilecek şekilde yetiştirilebilecektir.

4.2 Mesleki Eğitim ve Öğretim (MEÖ) Hareketliliği için Politika Çerçevesi

Erasmus+ programı, Avrupa Birliği'nin amiral gemisi niteliğindeki bu girişimi, mesleki eğitim, gençlik ve spor alanlarını destekleyen başlıca finansal itici güçtür; bu kapsamda Mesleki Eğitim ve Öğretim (MEÖ) sektörü genelinde hayati önem taşıyan hareketlilik ve iş birliği fırsatlarını da içermektedir. Son yirmi yıl boyunca AB, bu program aracılığıyla

çıraklık hareketlilik programlarının yapılandırılmasına büyük önem vermiştir. Bu çabanın kritik bir bileşeni, Mesleki Eğitim ve Öğretim (MEÖ) öğrenicilerinin uzun vadeli öğrenim hareketliliğine adanmış ve 3 ila 12 ay süren yurt dışı stajları destekleyen Erasmus+'ın özel bir kolu olan **ErasmusPro**'dur. Tarihsel engelleri ortadan kaldırmak ve sınır ötesi çırak hareketliliği fırsatlarını genişletmek amacıyla Avrupa Komisyonu, 2021–2027 dönemi için Erasmus+ programını artırılmış finansman ve uzun vadeli stajlara daha fazla vurgu yaparak güçlendirmiştir. Bu yatırımlara rağmen, uzun vadeli ülkeler arası hareketlilik hâlâ bir nevi niş bir olgu olarak kalmaktadır ve bu programlardan yararlanma, genellikle kurumsal kapasite eksikliği ve KOBİ'lerin katılımının yetersizliği nedeniyle sınırlı kalmaktadır.

Mesleki eğitimin uluslararasılaşmasını desteklemek ve Avrupa iş gücünün değişen koşullara uyum sağlayabilmesini güvence altına almak amacıyla Avrupa Birliği kurumları, öğrenme hareketliliği ve iş temelli öğrenmeye ilişkin ölçülebilir hedefler belirlemiştir. Başlıca hedefler ve bunları destekleyen politika belgeleri şunlardır:

- **"Avrupa Hareket Halinde" Konsey Tavsiye Kararı:** Bu karar, eğitimin bütün kademelerinde yurt dışı öğrenme hareketliliğine katılımı artırmayı amaçlamaktadır. Buna göre, 2030 yılına kadar mesleki eğitim öğrenicilerinin en az **%15'inin** yurt dışında bir öğrenme hareketliliği deneyimi yaşaması hedeflenmektedir. Bu oran, 2025 yılı için daha önce belirlenen **%8'lik** hedefin yükseltildiğini göstermektedir.
- **Avrupa Bölgeler Komitesinin hedefi:** Avrupa Bölgeler Komitesi, çıraklık hareketliliğinin mesleki eğitim sistemleriyle daha güçlü biçimde bütünleştirilmesini savunmaktadır. Bu doğrultuda, hareketlilik faaliyetlerine katılan çırakların oranının tüm mesleki eğitim öğrenicileri içinde **%40'a** çıkarılmasına yönelik özel hedefler belirlenmesini önermektedir.
- **Avrupa Komisyonunun iş temelli öğrenme hedefi:** Avrupa Komisyonu, 2025 yılına kadar mesleki eğitimden yeni mezun olanların en az **%60'ının**, eğitim programlarının temel bir parçası olarak iş temelli öğrenme deneyimi kazanmasını hedeflemiştir. İş temelli öğrenme; öğrencilerin mesleki bilgi ve becerilerini gerçek bir iş yerinde, üretim veya hizmet süreçlerine katılarak geliştirmesini ifade etmektedir.
- **Hedefleri destekleyen diğer politika belgeleri:** Bu hedefler, mesleki eğitimin uluslararasılaşmasına ve hareketlilik faaliyetleri için ortak kalite ölçütleri

geliştirilmesine önem veren **Osnabrück Bildirgesi** tarafından desteklenmektedir. Aynı şekilde **Avrupa Beceriler Gündemi'nin 4. Eylemi**, iş temelli öğrenme fırsatlarının yaygınlaştırılmasına ve mesleki eğitim mezunlarının istihdam edilebilirliğinin artırılmasına yönelik hedefler içermektedir.

Yurt Dışında Kazanılan Öğrenme Çıktılarının Tanınması

Sınır ötesi hareketliliğin çıraklar açısından anlamlı ve cazip olabilmesi için yurt dışında kazanılan bilgi, beceri ve yetkinliklerin katılımcının kendi ülkesinde resmî olarak tanınması ve doğrulanması gerekir. Aksi takdirde çırak, yurt dışında başarıyla tamamladığı eğitim veya işbaşı öğrenme dönemini kendi çıraklık eğitiminin bir parçası olarak saydıramayabilir.

Avrupa Birliği, ülkelerin farklı mesleki eğitim ve yeterlilik sistemleri arasında karşılaştırma yapılmasını ve öğrenme çıktılarının aktarılmasını kolaylaştırmak amacıyla çeşitli araçlar geliştirmiştir:

- **Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi (AYÇ):** Ortak ülkeler, kendi ulusal yeterlilik çerçevelerini Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi ile ilişkilendirmektedir. Örneğin Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi (TYÇ), Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi ile uyumludur. Bu ilişkilendirme, bir ülkede kazanılan yeterliliğin düzeyinin başka bir ülkede daha kolay anlaşılmasını ve karşılaştırılmasını sağlar. Standart çıraklık yeterliliklerinin genellikle AYÇ'nin 3. ve 4. seviyeleriyle ilişkilendirilmesi buna örnek gösterilebilir.
- **Europass ve ECVET:** Europass Hareketlilik Belgesi, çırakların yurt dışındaki hareketlilik faaliyetleri sırasında kazandıkları bilgi, beceri ve yetkinliklerin resmî olarak belgelenmesini sağlar. Mesleki Eğitim ve Öğretimde Avrupa Kredi Sistemi (European Credit System for Vocational Education and Training – ECVET) ise farklı ülkelerde elde edilen öğrenme çıktılarının tanınmasını ve eğitim kredilerinin ülkeler arasında aktarılmasını kolaylaştırmak amacıyla geliştirilmiştir. Bu araçlar, ülkeler arasındaki yeterliliklerin daha şeffaf, anlaşılabilir ve karşılaştırılabilir hâle getirilmesini desteklemektedir.
- **Öğrenme Anlaşmaları:** Staj ve işbaşı öğrenme faaliyetleri için hazırlanan Öğrenme Anlaşması, çırak yurt dışına gitmeden önce hareketlilik süresince kazanması beklenen öğrenme çıktılarını açıkça tanımlar. Böylece yurt dışında gerçekleştirilen çalışmaların çırağın kendi ülkesindeki resmî eğitim programıyla uyumlu olması ve dönüş sonrasında tanınması amaçlanır.

Bu Avrupa araçları mevcut olmakla birlikte, uygulamada öğrenme çıktılarının tanınması hâlâ önemli bir sorun oluşturmaktadır. Mesleki eğitim programları birçok ülkede bölgesel düzeyde belirlendiği için ülkeler ve bölgeler arasında yeterli uyum sağlanamamaktadır. Bu nedenle, yurt dışında tamamlanan işbaşı öğrenme veya iş deneyimi sürelerinin çırağın resmî eğitim programına otomatik olarak dâhil edilmesini sağlayan açık ve ortak mekanizmalar çoğu zaman bulunmamaktadır.

Sonuç olarak hareketlilik faaliyetleri, bazı durumlarda çıraklık eğitiminin resmî, bütünleşik ve kredi kazandıran bir parçası olarak değil; eğitim programı dışında gerçekleştirilen sosyal veya kültürel bir faaliyet olarak değerlendirilmektedir. Bu durum, çırakların hareketliliğe katılma isteğini ve yurt dışında kazandıkları becerilerin mesleki gelişimlerine sağlayacağı somut katkıyı sınırlandırmaktadır.

4.3 Çırak Hareketliliğinin Faydaları

Beceri Gelişimi

Sınır ötesi hareketlilik, çırakların hem teknik hem de aktarılabilir beceriler kazanabilecekleri uygulamaya dayalı bir öğrenme ortamı sunmaktadır. Teknik açıdan hareketlilik; çırakların kendi ülkelerinde yaygın olarak kullanılmayan yeni yapı malzemeleri, Yapı Bilgi Modellemesi (Building Information Modelling – BIM) ve üç boyutlu (3B) baskı gibi ileri dijital araçlar ile farklı inşaat teknikleri konusunda doğrudan deneyim edinmelerini sağlamaktadır. Çıraklar ayrıca modern inşaat sektöründe giderek daha fazla önem kazanan uluslararası iş sağlığı ve güvenliği kurallarını ve çevresel açıdan sürdürülebilir inşaat uygulamalarını tanımaktadır.

Teknik becerilerin yanı sıra farklı mesleklerde ve çalışma ortamlarında kullanılabilen aktarılabilir becerilerin geliştirilmesi de büyük önem taşımaktadır. Uluslararası işbaşı öğrenme faaliyetleri; çırakların kültürlerarası farkındalık, bağımsız hareket edebilme, yeni koşullara uyum sağlama ve çok kültürlü ortamlarda ekip çalışması yapabilme becerilerini geliştirmektedir. Çıraklar, farklı bir kültürel ve mesleki ortamda günlük yaşamlarını ve işlerini yürütürken yabancı dil becerilerini ilerletmekte ve kendilerine duydukları güveni artırmaktadır.

İstihdam Edilebilirlik

İleri düzey teknik bilgi ile aktarılabilir becerilerin birlikte geliştirilmesi, çırakların çalışma hayatına hazır olma düzeyini ve istihdam edilebilirliğini önemli ölçüde artırmaktadır.

Eğitimin gerçek çalışma koşulları ve sektörün güncel beceri ihtiyaçlarıyla daha güçlü biçimde ilişkilendirilmesi, çırakların hem uluslararası iş gücü piyasasına hem de başka ülkelerde çalışma olanağı sağlayan sınır ötesi iş gücü hareketliliğine daha iyi hazırlanmasına katkıda bulunmaktadır.

Hareketliliğin kariyer olanakları üzerindeki somut etkisi de önemlidir. MOBUILDING Projesi'nin Temel Performans Göstergelerinde, projenin tamamlanmasını izleyen orta vadeli dönemde hareketliliğe katılan çırakların istihdam oranının %25 artırılması hedeflenmektedir (MOBUILDING Proje Teklifi, Temel Performans Göstergeleri Matrisi). Nitel saha araştırmasında, hareketliliğin doğrudan istihdamla sonuçlandığı örnekler de belgelenmiştir. Bunlardan biri, İtalya'daki işbaşı öğrenme faaliyetini tamamladıktan sonra ev sahibi işletmeyle belirsiz süreli iş sözleşmesi imzalayan ve ardından terfi eden İspanyol bir çırağa aittir. Bu tür nitelikli uluslararası öğrenme ve çalışma fırsatlarının yaygınlaştırılması, inşaat sektörünün gençler nezdindeki imajını iyileştirerek sektörü daha cazip bir kariyer seçeneği hâline getirebilir.

Sektörel Yenilikçilik

Çırakların ve eğitim personelinin hareketliliği, ülkeler ve kurumlar arasında doğrudan bilgi ve deneyim aktarımı sağlayarak inşaat sektöründeki yenilikçiliği desteklemektedir. Öğreniciler ve eğitimciler hareketlilik sonrasında kendi kurumlarına veya yerel küçük ve orta büyüklükteki işletmelere (KOBİ) döndüklerinde; enerji verimli yapılar ve dijital inşaat yöntemleri gibi alanlarda edindikleri yeni bakış açılarını, teknik bilgileri ve Avrupa'daki iyi uygulama örneklerini beraberlerinde getirmektedir.

Örneğin, Slovenya'daki bir araştırma enstitüsünde sürdürülebilir ahşap yapı tekniklerine odaklanan eğitim personeli hareketliliği, Kıbrıs'taki eğitim modüllerinin zenginleştirilmesini ve eğitim programlarının çevre dostu teknikleri içerecek biçimde güncellenmesini sağlamıştır.

Bu tür sınır ötesi bilgi alışverişleri, ülkeler ve bölgeler arasındaki bilgi ve beceri farklılıklarının azaltılmasına yardımcı olmakta; özellikle KOBİ'lerin çalışma yöntemlerini ve üretim süreçlerini güncellemesini desteklemektedir. Hareketlilik programlarına katılım, işverenlerin nitelikli ve farklı çalışma koşullarına uyum sağlayabilen çalışanlara erişimini kolaylaştırmaktadır. Bu durum, Avrupa inşaat sektörünün uzun vadeli rekabet gücünü ve yenilik geliştirme kapasitesini güçlendirmektedir.

5. Çırak Hareketliliğinin Önündeki Zorluklar

5.1 Kurumsal Engeller

Kurumsal engeller; mesleki eğitim sistemleri, eğitim merkezleri ve kamu kurumlarının kendi yapılarından ve işleyişinden kaynaklanan, sınır ötesi çıraklık hareketliliğinin düzenli ve sorunsuz biçimde yürütülmesini güçleştiren idari ve yapısal sorunlardır. Ortak ülkelerin tamamında kurumlar, çıraklık hareketliliğini ayrıntılı kurallara bağlı ve geleneksel yapısını koruyan ulusal çıraklık sistemleriyle bütünleştirmekte zorlanmaktadır.

Eğitim Programlarının Uyumsuzluğu

Çıraklık hareketliliğinin önündeki temel engellerden biri, ülkelerin mesleki eğitim programları ile sınır ötesi öğrenmenin uygulamadaki koşullarının birbiriyle yeterince uyumlu olmamasıdır. Çıraklık sistemlerinin yapısı, süresi, iş yeri eğitiminin kapsamı ve değerlendirme yöntemleri Avrupa Birliği ülkeleri arasında önemli ölçüde farklılık göstermektedir. Bu nedenle bir çırağın yurt dışında kazandığı bilgi, beceri ve yetkinliklerin kendi ülkesindeki eğitim programının bir parçası olarak tanınması ve doğrulanması karmaşık bir süreç hâline gelmektedir.

- **İtalya:** Mesleki eğitim programları bölgesel düzeyde belirlenmekte ve düzenlenmektedir. Bu programlarda çırakların uluslararası hareketliliğe katılmasını zorunlu tutan hükümler bulunmamaktadır. Hareketlilik resmî eğitim programına doğrudan dâhil edilmediği için yurt dışında geçirilen süre çoğu zaman kredilendirilen ve eğitimin ayrılmaz bir parçası olan öğrenme dönemi yerine, program dışı bir faaliyet olarak değerlendirilmektedir.
- **İrlanda:** Çıraklık sistemi, işbaşında eğitim ile eğitim kurumunda gerçekleştirilen eğitimin birbirini izlediği, katı biçimde yapılandırılmış yedi aşamalı bir modele dayanmaktadır. Eğitim kurumlarının program üzerinde değişiklik yapma imkânı sınırlıdır. Bu nedenle ülke içinde tamamlanması gereken bir eğitim aşamasının,

yurt dışında gerçekleştirilecek bir işbaşı öğrenme faaliyetiyle değiştirilmesi son derece güçtür.

- **Türkiye:** Mesleki eğitim programları ile inşaat sektörünün güncel beceri ihtiyaçları arasında belirgin bir uyumsuzluk bulunmaktadır. Avrupa'daki mesleki eğitim sistemleri yeşil yapılar, dijital inşaat teknolojileri ve sürdürülebilir yapı malzemeleri gibi alanlara giderek daha fazla önem verirken Türkiye'deki birçok mesleki eğitim programında güncelliğini yitirmiş inşaat teknikleri ağırlığını korumaktadır.
- **İspanya:** Mesleki eğitim sistemini yeniden düzenleyen 3/2022 sayılı Mesleki Eğitimin Düzenlenmesi ve Bütünleştirilmesine İlişkin Organik Kanun'a rağmen, yurt dışında tamamlanan iş deneyimi dönemlerinin otomatik olarak tanınmasını sağlayan açık ve ortak bir mekanizma henüz bulunmamaktadır. Öğrenme Anlaşması gibi araçlar kullanılmakla birlikte bunların uygulanma biçimi özerk bölgeler ve eğitim kurumları arasında farklılık göstermektedir.

Hareketliliği Destekleyecek Kurumsal Yapıların Yetersizliği

Birçok ortak ülkede, inşaat sektöründeki mesleki eğitim hareketliliğini etkili biçimde destekleyecek temel kurumsal yapılar bulunmamaktadır. Çıraklık hareketliliğine yönelik özel ulusal stratejilerin, uluslararasılaşma konusunda uzmanlaşmış birimlerin ve merkezi finansman mekanizmalarının eksikliği, hareketlilik faaliyetlerinin planlanmasını ve sürdürülebilir biçimde yürütülmesini güçleştirmektedir.

- **Kıbrıs:** Çıraklık hareketliliğine yönelik bütüncül bir ulusal stratejinin bulunmaması, kurumların birbirinden kopuk çalışmalar yürütmesine neden olmaktadır. Eğitim Bakanlığı ile eğitim kurumları gibi temel paydaşlar arasındaki koordinasyonun sınırlı olması, hem hareketlilik programlarının uygulanmasında hem de katılımcılara sunulan destek hizmetlerinde verimsizlik yaratmaktadır.
- **İspanya:** Çoğunluğu kamuya bağlı olan mesleki eğitim merkezlerinde, hareketlilik projelerini düzenli ve bütüncül biçimde yönetecek kurumsallaşmış yapılar genellikle bulunmamaktadır. Uluslararasılaşma ve hareketlilik yönetimi konusunda uzman personel sayısının yetersiz olması, öğrencilerin ve çırakların yararlanabileceği yurt dışı öğrenme fırsatlarını sınırlandırmaktadır.
- **İrlanda:** Çıraklık eğitimi sırasında gerçekleştirilen uzun süreli uluslararası hareketlilik, mevcut eğitim politikalarında öncelikli bir konu olarak görülmemektedir. Sınır ötesi uzun süreli çıraklık hareketliliğine yönelik ulusal bir

strateji bulunmamakta; hareketlilik, İrlanda çıraklık sisteminin temel bir parçası olmaktan uzak ve oldukça sınırlı bir uygulama olarak kalmaktadır.

Kurumsal Destek Eksikliği ve İdari İş Yükü

Uluslararası hareketlilik faaliyetlerinin düzenlenmesi kapsamlı bir idari ve lojistik hazırlık gerektirmektedir. Uygun ev sahibi işletmenin bulunması ve eşleştirilmesi, Öğrenme Anlaşması'nın hazırlanması, risk değerlendirmelerinin yapılması, sigorta belgelerinin düzenlenmesi ve raporlama yükümlülüklerinin yerine getirilmesi bu sürecin başlıca aşamalarıdır. Ancak mesleki eğitim kurumları, söz konusu görevleri yürütecek yeterli personele, uzmanlığa ve kurumsal desteğe çoğu zaman sahip değildir.

- **Kıbrıs:** Hareketlilik projelerinin ağır idari iş yükü, hâlihazırda yoğun öğretim ve değerlendirme görevleri bulunan az sayıdaki öğretmen ve koordinatör tarafından üstlenilmektedir. Personelin aynı anda Erasmus+ kurallarına, ulusal mevzuata ve kurum içi prosedürlere uymak zorunda olması süreci daha da karmaşıklaştırmakta ve önemli bir iş yükü oluşturmaktadır. Bu durum, kurumları hareketlilik faaliyetlerini yeni meslek alanlarına yaygınlaştırmaktan veya daha uzun süreli hareketlilik modellerini denemekten caydırmaktadır.

- **Yunanistan:** Mesleki eğitim kurumları, hareketlilik faaliyetlerinin düzenlenmesi ve farklı ülkelerde edinilen öğrenme deneyimlerinin karşılaştırılabilirliğinin sağlanması konusunda ciddi güçlüklerle karşılaşmaktadır. Kurumlarda hareketlilik süreçlerini destekleyecek kaynak ve uzmanlık yetersizdir. Bu eksiklik, özellikle uzun süreli hareketliliklerde karşılaşılan karmaşık idari işlemlerin yürütülmesini güçleştirmektedir.

- **İspanya:** Eğitim kurumları, uluslararası ortaklıkları ve hareketlilik faaliyetlerinin ulaşım, konaklama ve diğer uygulama süreçlerini yönetme kapasitelerinin sınırlı olduğunu bildirmiştir. Karmaşık tanıma işlemleri ve yoğun bürokrasi, hareketliliğe katılımın önündeki başlıca engeller arasında gösterilmektedir. Eğitmenler ve kurum yöneticileri, Erasmus+ hibelerini ve hareketlilik faaliyetlerini yönetmek üzere yalnızca bu alanda görev yapacak uzman personele ihtiyaç duyulduğunu özellikle vurgulamıştır.

5.2 Yapısal ve Politika Engelleri

Yapısal ve politika kaynaklı engeller; tek tek kurumların uygulamalarından ziyade mevzuattan, ulusal eğitim ve yeterlilik sistemlerinden, idari süreçlerden ve ülkeler arasındaki düzenleme farklılıklarından kaynaklanan sistem düzeyindeki sorunlardır. Bu engeller, mesleki eğitim kurumlarının hareketlilik faaliyetlerini nasıl yürüteceğini, işverenlerin hangi sorumlulukları üstleneceğini ve öğrenicilerin hangi koşullarda yurt dışında eğitim alabileceğini doğrudan etkilemektedir.

Çırakların Yurt Dışı Hareketliliği Sırasındaki Hukuki Statüsü

"Çırak" statüsünün hukuki anlamı ortak ülkeler arasında önemli ölçüde farklılık göstermektedir. Bazı ülkelerde çırak öncelikle bir öğrenici, bazı ülkelerde ise iş sözleşmesine bağlı bir çalışan olarak kabul edilmektedir. Bu farklılık; ücretin kim tarafından ödeneceği, işverenin sorumluluğunun devam edip etmeyeceği, sigorta kapsamı ve yurt dışında geçirilen sürenin mevcut çıraklık sözleşmesine nasıl yansıtılacağı gibi konularda belirsizlik yaratmaktadır.

- **İrlanda:** İrlanda çıraklık sisteminin hukuki dayanaklarından biri 1967 tarihli Endüstriyel Eğitim Kanunu'dur. Bu sistemde çıraklık, işverenle kurulan bir istihdam ilişkisi içinde yürütülmekte ve çıraklar iş sözleşmesine bağlı çalışanlar olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle çırağın yurt dışında bulunduğu dönemde ücret, sigorta, işveren sorumluluğu ve hareketlilik süresinin çıraklık programının hangi aşamasına sayılacağı gibi konuların ayrıca düzenlenmesi gerekmektedir. Mevcut yapının uluslararası hareketliliği açık ve esnek biçimde düzenlememesi, hareketliliğin çıraklık programına dâhil edilmesini hukuki ve idari açıdan güçleştirmektedir.
- **İtalya:** 81/2015 sayılı Kanun Hükmünde Kararname, çıraklığı eğitim amacı taşıyan **belirsiz süreli bir iş sözleşmesi** olarak tanımlamaktadır. Mesleki yeterlilik, diploma veya belirli bir eğitim derecesi kazandırmayı amaçlayan birinci tür çıraklık programlarında da çırak ile işveren arasındaki iş ilişkisi hareketlilik sırasında devam etmektedir. Bu nedenle çırağın yurt dışında bulunduğu süre boyunca ücret ve diğer işveren yükümlülüklerinin nasıl sürdürüleceğinin önceden belirlenmesi gerekir. MOBUILDING araştırması kapsamında görüşülen işverenler, hareketlilik süresince devam eden bu mali yükümlülükleri programa katılımı azaltan önemli bir unsur olarak değerlendirmiştir.
- **Türkiye:** 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu kapsamında işletmelerde yürütülen mesleki eğitim, öğrenci veya çırak ile işletme arasında imzalanan sözleşmeye

dayanmaktadır. Bununla birlikte Kanun, çırağın eğitim süresinin tamamı boyunca değiştirilemez biçimde aynı işverene bağlı kalmasını veya yurt dışı hareketliliğine katılmasını açıkça yasaklamamaktadır. Temel sorun, mevcut sözleşmenin geçici bir yurt dışı öğrenme veya işbaşı eğitim döneminde nasıl sürdürüleceğini belirleyen açık ve standart bir uygulama usulünün bulunmamasıdır. Bu belirsizlik; ücret, sigorta, devam durumu, işveren sorumluluğu ve yurt dışında kazanılan öğrenme çıktılarının tanınması gibi konularda uygulama güçlüklerine yol açmaktadır.

- **Kıbrıs:** Kıbrıs'ta ücretli çıraklık, ücretsiz staj ve işbaşı öğrenme uygulamaları aynı hukuki statüye sahip değildir. Özellikle ücret ödenmeden gerçekleştirilen stajların her durumda bir iş ilişkisi olarak değerlendirilmemesi; katılımcıların iş kazası sigortası, sosyal güvenlik ve işveren sorumluluğu bakımından hangi hak ve korumalardan yararlanacağı konusunda belirsizlik yaratabilmektedir. Bu nedenle gönderen kurumun, ev sahibi işletmenin ve katılımcının sorumluluklarının hareketlilik başlamadan önce yazılı olarak belirlenmesi büyük önem taşımaktadır.

Yurt Dışında Kazanılan Öğrenme Çıktılarının ve Yeterliliklerin Tanınması

Yurt dışında edinilen bilgi, beceri ve yetkinliklerin çırağın resmî eğitimine katkı sağlayabilmesi için bu kazanımların kendi ülkesindeki eğitim programı kapsamında tanınması gerekir. Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi ve Europass Hareketlilik Belgesi gibi Avrupa düzeyindeki araçlar, yeterliliklerin karşılaştırılmasını ve hareketlilik sırasında edinilen kazanımların belgelenmesini kolaylaştırmaktadır. Ancak bu araçlar, yurt dışında tamamlanan eğitimin kendiliğinden ve otomatik olarak tanınmasını sağlamamaktadır. Tanıma işlemi; ulusal mevzuata, ilgili eğitim kurumunun kararına ve hareketlilik öncesinde hazırlanan öğrenme anlaşmasına bağlıdır.

- **İspanya:** 3/2022 sayılı Mesleki Eğitimin Düzenlenmesi ve Bütünleştirilmesine İlişkin Organik Kanun ile bu Kanun'un uygulanmasını düzenleyen 659/2023 sayılı Kraliyet Kararnamesi, işletmede gerçekleştirilen eğitimi mesleki eğitim programının bir parçası olarak kabul etmekte ve uluslararası hareketlilik kapsamında tamamlanan işletme eğitiminin tanınmasına imkân vermektedir. Dolayısıyla ulusal mevzuatta herhangi bir tanıma mekanizmasının bulunmadığını söylemek doğru değildir. Bununla birlikte bu hükümlerin uygulanması, özerk bölgeler ve eğitim kurumları arasında farklılık gösterebilmektedir. Temel sorun,

hareketlilik dönemlerinin ülke genelinde aynı yöntemle ve otomatik olarak tanınmamasıdır.

- **Türkiye:** Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi, Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi ile ilişkilendirilmiştir. Bu ilişkilendirme, Türkiye'deki yeterlilik seviyelerinin Avrupa ülkelerinde daha kolay anlaşılmasını ve karşılaştırılmasını sağlamaktadır; ancak Türk mesleki yeterliliklerinin diğer ülkelerde otomatik olarak meslek icra etme hakkı kazandırdığı anlamına gelmemektedir. Özellikle düzenlemeye tabi mesleklerde ev sahibi ülke ek belge, denklik işlemi, sınav, mesleki deneyim kanıtı veya yeniden belgelendirme talep edebilmektedir. Bu nedenle Türk yeterliliklerinin tanınması, ilgili ülkeye ve mesleğe göre değişiklik göstermektedir.
- **İrlanda:** İrlanda'daki çıraklık programları, işbaşı eğitim ile eğitim kurumunda yürütülen dönemlerin belirli bir sıra ve içerik doğrultusunda ilerlediği yapılandırılmış bir modele dayanmaktadır. Yurt dışında tamamlanan bir eğitim döneminin bu programdaki bir aşamanın yerine sayılabilmesi için kazanılan öğrenme çıktılarının İrlanda'daki programın öğrenme çıktılarıyla eşleştirilmesi gerekir. Müfredatın sınırlı esnekliği ve ülkeler arasındaki eğitim standardı farklılıkları, **önceki öğrenmelerin tanınması** sürecini güçleştirmektedir. Buradaki sorun, yurt dışında edinilen kazanımların tanınmasının hukuken tamamen imkânsız olması değil; bu tanımayı düzenli, açık ve kolay uygulanabilir hâle getiren standart bir yöntemin bulunmamasıdır.

İdari Süreçlerin Karmaşıklığı

Çırak hareketliliğinin düzenlenmesi yalnızca seyahat ve konaklama işlemlerinden oluşmamaktadır. Uygun ortak ve ev sahibi işletmenin bulunması, öğrenme anlaşmasının hazırlanması, öğrenme çıktılarının belirlenmesi, sigorta ve vize işlemlerinin tamamlanması, iş sağlığı ve güvenliği belgelerinin hazırlanması, risk değerlendirmesinin yapılması, katılımcının izlenmesi ve sonuçların raporlanması gerekmektedir. Bu işlemler, özellikle hareketlilik konusunda uzman personeli bulunmayan mesleki eğitim kurumları ile küçük ve orta büyüklükteki işletmeler için önemli bir idari yük oluşturmaktadır.

- **Kıbrıs:** Çırak hareketliliğine yönelik bütünleşik bir ulusal stratejinin bulunmaması, sorumlulukların kurumlar arasında dağılmasına ve uygulamaların birbirinden farklılaşmasına yol açmaktadır. Eğitim Bakanlığı, mesleki eğitim kurumları ve diğer ilgili kuruluşlar arasındaki sınırlı koordinasyon, hareketlilik faaliyetlerinin planlanmasını ve yürütülmesini güçleştirmektedir. Hareketlilik koordinatörleri; Erasmus+ kurallarını, ulusal mevzuatı ve kendi kurumlarının iç prosedürlerini

aynı anda uygulamak zorunda kalmaktadır. Çoğunlukla az sayıdaki personele yüklenen bu iş yükü, kurumları daha uzun süreli hareketlilikler düzenlemekten veya yeni meslek alanlarında hareketlilik programları başlatmaktan caydırabilmektedir.

- **İspanya:** İkili mesleki eğitim sistemi son yıllarda kapsamlı biçimde yeniden düzenlenmiştir. Yapılan reformlar, işletmede eğitimi mesleki eğitim sisteminin tamamına yaymayı, uygulamalar arasındaki farklılıkları azaltmayı ve sistemin yönetimini güçlendirmeyi amaçlamaktadır. Bununla birlikte yeni düzenlemelere geçiş süreci; eğitim kurumları, özerk bölge yönetimleri ve işletmeler açısından ek uyum ve koordinasyon ihtiyacı doğurmaktadır. İncelenen literatür, idari güçlüklerin doğrudan birden fazla sözleşme türünün yarattığı hukuki belirsizlikten kaynaklandığını veya yabancı ev sahibi işletmelerle anlaşma yapılmasını engelleyen belirli bir yasal hüküm bulunduğunu ortaya koymamaktadır. Bu nedenle söz konusu değerlendirmeler kesin hukuki engeller olarak değil, sistemin uygulanması sırasında karşılaşılabilecek idari ve kurumsal güçlükler olarak ele alınmalıdır.

Vize, Oturma İzni ve Sigorta İşlemleri

Hareketlilik katılımcısının vatandaşlığı, gidilecek ülke ve yurt dışında kalış süresi, uygulanacak vize ve oturma izni kurallarını değiştirmektedir. Özellikle 90 günden uzun hareketliliklerde uzun süreli vize veya oturma izni alınması gerekebilmekte; sağlık sigortası, iş kazası sigortası, konaklama ve yeterli geçim kaynağının belgelenmesi gibi ek koşullar ortaya çıkabilmektedir.

MOBUILDING araştırmasında, İtalya'da öğrenim gören Avrupa Birliği dışındaki ülke vatandaşları ile Kıbrıs'a giden üçüncü ülke vatandaşlarının uzun süreli hareketliliklerde vize, oturma izni ve sigorta işlemlerinde güçlük yaşayabildiği bildirilmiştir. Türkiye'den hareketliliğe katılan kişiler bakımından ise uzun işlem süreleri, başvuru koşullarının yeterince açık olmaması ve vize sonucunun planlanan hareketlilik başlangıcına kadar kesinleşmemesi başlıca sorunlar arasında gösterilmiştir. Bununla birlikte vize ve oturma izni koşulları katılımcının vatandaşlığına, gidilecek ülkeye ve hareketliliğin süresine göre değiştiğinden, bütün katılımcılar için geçerli tek ve değişmez bir vize engelinden söz edilmemelidir.

5.3 Ekonomik ve Finansal Engeller

Ekonomik kısıtlamalar ve özel finansman mekanizmalarının eksikliği, sınır ötesi hareketliliğin önündeki başlıca engeller olarak öne çıkmaktadır. Bu mali engeller, çıraklık ekosistemindeki en savunmasız iki grubu orantısız bir şekilde etkilemektedir: bireysel öğrenenler ve inşaat sektörünün belkemiğini oluşturan küçük ve orta ölçekli işletmeler (KOBİ'ler).

Hareketlilik maliyetleri: Yurt dışında yaşamanın doğrudan ve dolaylı maliyetleri, katılımın önündeki ciddi bir engel teşkil etmektedir; zira MEÖ öğrencilerinin çoğu daha düşük sosyoekonomik geçmişlere sahiptir.

- **Yetersiz Hibe Kapsamı:** Erasmus+ gibi AB fonları mevcut olsa da hibeler genellikle hedef ülkelerdeki gerçek yaşam masraflarını karşılamamaktadır. Örneğin, Danimarka'da hareketlilik programına katılan **Türkiye**'den bir öğrenici, 700 avroluk hibesinin sadece konaklama masraflarını karşıladığını, temel ihtiyaçlarını karşılamak için yüksek yerel fiyatlarla başa çıkmakta zorlandığını belirtmiştir. Benzer şekilde, **İspanya**'dan gelen çıraklar, MEÖ hareketlilik hibelerinin seyahatin tüm masraflarını karşılamadığını belirtmiş ve gelecekteki katılımcılara önceden kişisel birikim yapmalarını şiddetle tavsiye etmişlerdir.
- **Türk Katılımcılar İçin Orantısız Yaşam Maliyeti Farkı:** Yetersiz hibe kapsamı tüm ortak ülkelerde bir sorun olmakla birlikte, bu engel Türkiye'den gelen stajyerler için orantısız bir şekilde daha ciddi bir hal almaktadır. Türkiye ile konsorsiyumdaki yüksek maliyetli hedef ülkeler arasındaki yaşam maliyeti farkı, herhangi iki AB üye devleti arasındaki farktan önemli ölçüde daha büyüktür. Ülke grupları bazında sabit bir oran üzerinden hesaplanan standart Erasmus+ bireysel destek oranları, bu eşitsizliği yeterince dikkate almamaktadır. Uygulamada, Türk çıraklar, hibe tutarları ile gerçek yaşam maliyetleri arasında AB'de bulunan meslektaşlarına kıyasla iki ila üç kat daha büyük bir farkla karşı karşıya kalmaktadır; bu durum, özellikle düşük sosyo-ekonomik geçmişe sahip bireyler için önemli bir yapısal engel teşkil etmektedir.
- **Konut Sorunları:** Konaklamanın lojistik maliyeti ve bulunabilirliği kritik bir sorundur. Dublin (**İrlanda**) gibi şehirlerdeki yüksek konut maliyetleri ve ciddi kira sıkıntısı, yabancı çırakları ağırlamanın önündeki başlıca engeller olarak açıkça belirtilmiştir.

- **Bütçe Kısıtlamaları: Yunanistan**'dan gelen geri bildirimler de dahil olmak üzere birçok görüşmede, katılımcılar ulaşım ve iş yerleştirme maliyetlerinin çok yüksek olması nedeniyle, hareketlilik programlarını düzenlemek için en gerekli tek iyileştirmenin "daha büyük bir bütçe" veya "daha fazla para" olduğunu defalarca dile getirdiler.

KOBİ'lere yönelik sınırlı destek: KOBİ'ler inşaat sektörünün büyük çoğunluğunu oluşturmaktadır (örneğin, **Türkiye'deki** firmaların yaklaşık %95'i). Bu şirketler genellikle küçük ekiplerle ve sıkı proje takvimleriyle çalışmaktadır; bu da hareketlilik programlarını destekleyecek mali veya operasyonel esneklikleri çok az olduğu anlamına gelmektedir.

- **Verimlilik ve mentörlük maliyetleri:** Yabancı bir çırağı ağırlamak, işletmeye ücretsiz iş gücü sağlamak anlamına gelmemektedir. Aksine çırağın işyerine uyum sağlaması, görevlerini güvenli ve doğru biçimde yerine getirmesi ve öğrenme hedeflerine ulaşması için düzenli rehberlik ve gözetim sunulması gerekmektedir. İtalya'daki işverenler, bir çırağa gerekli desteğin sağlanmasının haftada yaklaşık 16 saatlik mentörlük gerektirebildiğini belirtmiştir. Bu süre boyunca işyeri mentörü veya çırağın gözetiminden sorumlu çalışan kendi görevlerinden uzak kalmaktadır. Özellikle sınırlı sayıda çalışanı bulunan KOBİ'ler açısından bu durum, hem iş gücü kaybına hem de üretkenliğin azalmasına yol açmaktadır. İşverenler, mali veya kurumsal destek sağlanmadığında bu ek yükü karşılamakta zorlandıklarını ifade etmiştir.
- **Mali teşviklerin yetersizliği:** KOBİ'lerin çırakları yurt dışına göndermesi veya başka ülkelerden gelen çırakları ağırlaması nedeniyle üstlendiği ek maliyetleri karşılamaya yönelik ulusal destekler ve mali teşvikler genel olarak yetersizdir. İrlanda'daki işverenler, dil engeli yaşayan veya ülkenin çalışma ve güvenlik standartlarına henüz aşina olmayan yabancı bir çırağın daha yoğun rehberlik ve gözetim gerektirdiğini belirtmiştir. İşverenlere bu ek personel ve zaman maliyetini karşılayacak yeterli destek sağlanmadığında, yabancı bir çırağı ağırlamak KOBİ açısından mali kayba dönüşebilmektedir. İtalya'da ise çıraklık, belirsiz süreli bir iş sözleşmesine dayanan istihdam ilişkisi olarak düzenlenmiştir. Bu nedenle işverenler, çırakları hareketlilik kapsamında yurt dışında bulunduğu dönemde de ücret ödemeyi ve ilgili işveren yükümlülüklerini sürdürmektedir. İşverenler, bu mali yükü çıraklarını yurt dışına göndermelerini zorlaştıran önemli bir caydırıcı unsur olarak değerlendirmektedir.

- **Eğitime yapılan yatırımın karşılığını alamama endişesi:** İşverenler, bir çırağın eğitimine ayırdıkları zaman ve kaynağı, çırağın ileride nitelikli ve uzun süreli bir çalışan olarak işletmeye katkı sağlayacağı beklentisiyle yapılan bir yatırım olarak görmektedir. İrlanda ve Türkiye'de görüşülen işverenler, bu yatırımın karşılığını alamama endişesi nedeniyle hareketlilik programlarına katılmakta isteksiz davranabildiklerini belirtmiştir. Yabancı bir çırağı eğiten ev sahibi işletme, çırak hareketlilik tamamlandığında kendi ülkesine döneceği için sunduğu eğitimin uzun vadeli katkısından yararlanamayacağını düşünebilmektedir. Benzer şekilde kendi çırağını yurt dışına gönderen bir işletme de çırağın hareketlilik sonrasında başka bir işletmede veya başka bir ülkede çalışmayı tercih etmesinden kaygı duyabilmektedir. İşverenlerin "beyin göçü" olarak nitelendirdiği bu ihtimal, özellikle eğitim ve mentörlük maliyetlerini kendi kaynaklarıyla karşılayan KOBİ'lerin hareketlilik programlarına katılımını azaltmaktadır.

5.4 Kültürel ve Sosyal Engeller

Kültürel ve toplumsal engeller hem bireysel hem de toplumsal düzeyde etkisini göstermekte ve sınır ötesi hareketliliğe katılımı önemli ölçüde engellemektedir. Bu zorluklar, iletişim engellerinden mesleki eğitime ilişkin köklü toplumsal algılara kadar uzanmaktadır.

Yabancı dil yeterliliğinin sınırlı olması, bütün ortak ülkelerde sınır ötesi hareketliliğin önündeki en önemli ve acil engellerden biri olarak belirtilmiştir. İnşaat sektöründe dil sorunu yalnızca günlük iletişimi zorlaştıran sosyal bir engel değildir; aynı zamanda doğrudan iş sağlığı ve güvenliğini ilgilendiren ciddi bir risk unsurudur. Aktif bir şantiyede teknik talimatların, makine kullanım yönergelerinin, uyarı levhalarının veya iş sağlığı ve güvenliği kurallarının yanlış anlaşılması hem çırağın hem de şantiyede bulunan diğer kişilerin fiziksel güvenliğini tehlikeye atabilir.

- **İş süreçleri ve verimlilik üzerindeki etkisi:** İşverenler, yeterli dil becerisine sahip olmayan yabancı çırakların talimatları doğru anlayabilmesi ve görevlerini güvenli biçimde yerine getirebilmesi için sürekli ve bire bir gözetim gerekebileceğini belirtmiştir. Bu durum, işyeri mentörlerinin ve diğer çalışanların zamanının önemli bir bölümünü çırağa ayırmasına neden olarak iş akışını yavaşlatabilmektedir. Dil engeli nedeniyle bazı çıraklara yalnızca basit, düşük riskli veya gözleme dayalı görevler verilmektedir. Böyle bir görev dağılımı güvenlik riskini azaltabilse de çırağın uygulama yapmasını, yeni teknik beceriler

kazanmasını ve hareketlilik için belirlenen öğrenme çıktılarına ulaşmasını sınırlandırmaktadır.

- **Çırakların yaşadığı iletişim kaygısı:** Çıraklar, hareketlilik öncesinde en fazla kaygı duydukları konuların başında yabancı dilde iletişim kurmanın geldiğini belirtmiştir. Hareketlilik sırasında bazı çıraklar, ev sahibi işletmedeki mentörleri ve çalışanlarla iletişim kurabilmek için Google Translate gibi çeviri uygulamalarından veya el hareketlerinden yararlanmak zorunda kalmıştır. Bu yöntemler günlük ve basit iletişimde yardımcı olabilse de teknik talimatların ve güvenlik uyarılarının doğru anlaşılması için yeterli ve güvenilir değildir.

Hareketlilik Kültürünün Yeterince Gelişmemiş Olması ve Mesleki Eğitime Yönelik Olumsuz Algı

Birçok ortak ülkede, yükseköğretimdeki kadar yerleşmiş ve yaygın bir uluslararası hareketlilik kültürü mesleki eğitim alanında henüz oluşmamıştır. Mesleki eğitim programlarında yurt dışı öğrenme deneyimleri çoğu zaman eğitim sürecinin doğal ve bütünleşik bir parçası olarak değil, programa sonradan eklenen isteğe bağlı bir faaliyet olarak görülmektedir.

- **Mesleki eğitimin "ikinci seçenek" olarak görülmesi:** İspanya, Kıbrıs ve İrlanda gibi ülkelerde mesleki eğitim, bazı aileler ve toplum kesimleri tarafından üniversite eğitimine göre daha düşük statülü veya akademik başarı gösteremeyenlerin yöneldiği bir seçenek olarak algılanabilmektedir. Bu olumsuz toplumsal algı, çırakların kendi eğitimlerine verdikleri değeri ve uluslararası hareketlilik gibi gelişim fırsatlarına yönelik motivasyonlarını da etkileyebilmektedir.
- **Kısa vadede iş bulmaya öncelik verilmesi:** Çıraklık programları doğrudan bir meslek edinmeye ve iş gücü piyasasına hızlı geçiş sağlamaya odaklandığından, çıraklar çoğunlukla uluslararası deneyim kazanmaktan önce eğitimlerini tamamlamaya ve yaşadıkları bölgede iş bulmaya öncelik vermektedir. Örneğin, İrlanda'da görüşülen çıraklar, eğitimleri devam ederken yurt dışı hareketliliğine katılmanın mesleki yeterliliklerini kazanmalarına nasıl katkı sağlayacağını açık biçimde göremediklerini belirtmiştir. Bazı katılımcılar bu tür bir hareketliliği, mesleki eğitimlerinin bir parçası olmaktan çok "yalnızca seyahat amacı taşıyan bir gezi" olarak değerlendirmiştir. Bu nedenle eğitimleri sırasında hareketliliğe katılmak yerine, mesleki yeterliliklerini kazandıktan sonra çalışmak amacıyla yurt dışına gitmeyi tercih ettiklerini ifade etmişlerdir.

Ailevi Sorumluluklar, Olgunluk Düzeyi ve Alışılmış Çevreden Ayrılma Güçlüğü

Çırakların sınır ötesi hareketliliğe katılmaya hazır olup olmadıkları; yaşlarına, kişisel olgunluk düzeylerine, ekonomik koşullarına ve ailevi sorumluluklarına göre değişmektedir. Bu nedenle genç çıraklarla yetişkin çırakların hareketliliğe katılımını zorlaştıran etkenler birbirinden farklı olabilmektedir.

- **Yetişkin çırakların ailevi ve ekonomik sorumlulukları:** Çırakların bir bölümü aile geçindirme, çocuk bakımı, kira veya kredi ödemeleri ve mevcut iş yükümlülükleri bulunan yetişkinlerden oluşmaktadır. Özellikle uzun süreli hareketliliklerde ülkeden ayrılmak, bu sorumlulukların sürdürülmesini zorlaştırmaktadır. Erasmus+ hibesi yurt dışındaki yaşam giderlerinin tamamını karşılamadığında, katılımcı hem kendi ülkesindeki giderlerini hem de ev sahibi ülkedeki yaşam masraflarını karşılamak zorunda kalabilmektedir. Bu durum, uzun süreli hareketliliği bazı yetişkin çıraklar için maddi ve kişisel açıdan uygulanamaz hâle getirmektedir.
- **Genç çırakların kaygı ve memleket özlemi yaşaması:** Daha genç mesleki eğitim öğrenicileri ise ailelerinden ve alıştıkları çevreden ilk kez ayrılmanın yol açtığı kaygı, yalnızlık ve memleket özleğiyle karşılaşabilmektedir. İtalya'daki eğitmenler, aile ortamından ayrılmanın genç çırakların yaşadığı güvensizlik ve kaygının başlıca nedenlerinden biri olduğunu belirtmiştir. Bazı katılımcılar; yeni günlük düzene uyum sağlayamama, konaklama koşullarından memnun olmama veya beklentilerinin karşılanmaması gibi nedenlerle hareketliliklerini planlanandan önce sonlandırmıştır. Örneğin, konaklama yerindeki internet bağlantısının yetersiz olması gibi ilk bakışta küçük görülebilecek sorunların dahi, uyum güçlüğü yaşayan bazı gençler için erken dönme kararını etkileyebildiği bildirilmiştir. Bu örnekler, hareketlilik öncesi hazırlığın yalnızca seyahat ve teknik eğitimle sınırlı kalmaması; bağımsız yaşam, sorun çözme, beklenti yönetimi ve psikososyal hazırlık konularını da kapsaması gerektiğini göstermektedir.

Çeşitlilik ve Cinsiyet Eşitsizliği

İnşaat sektörü büyük ölçüde erkeklerin istihdam edildiği bir alan olmaya devam etmektedir. Sektördeki bu cinsiyet dengesizliği, mesleki eğitim ve çıraklık programlarına da yansımakta; kadınların sınır ötesi hareketlilik fırsatlarına katılımını sınırlandırmaktadır. Kadınların inşaat mesleklerine uygun olmadığı yönündeki yerleşik toplumsal kalıplar, hem meslek seçiminde hem de uluslararası hareketlilik programlarına katılımda fırsat eşitliğini olumsuz etkileyebilmektedir.

Etnik veya kültürel azınlıklara mensup öğreniciler de hareketlilik sırasında kendilerine özgü sosyal güçlüklerle karşılaşabilmektedir. Örneğin, siyahi bir İtalyan çırak, Çek Cumhuriyeti'ndeki hareketlilik deneyimi sırasında çevresindeki kişilerin yoğun ve rahatsız edici bakışlarına maruz kaldığını ve ayrımcı nitelikteki örtük tutum ve davranışlarla karşılaştığını bildirmiştir. Bu deneyim, hareketlilik programlarında yalnızca cinsiyet dengesinin değil; etnik köken, kültürel farklılık ve ayrımcılıkla mücadele konularının da kapsayıcılık politikalarının bir parçası olarak ele alınması gerektiğini göstermektedir.

5.5 İnşaat Sektörüne Özgü Engeller

İnşaat sektörünün çalışma koşulları, sınır ötesi çırak hareketliliğinde karşılaşılan genel güçlükleri daha da artırmaktadır. Ofis ortamında yürütülen stajlardan veya akademik değişim programlarından farklı olarak inşaat faaliyetleri; yüksek riskli şantiyelerde, sıkı proje takvimleri altında ve fiziksel olarak zorlayıcı koşullarda gerçekleştirilmektedir. Bu nedenle hareketlilik programlarının planlanması sırasında iş sağlığı ve güvenliği, teknik yeterliliklerin belgelendirilmesi, sürekli gözetim ve işverenlerin operasyonel kapasitesi gibi sektöre özgü konuların ayrıca ele alınması gerekmektedir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Gereklilikleri

İnşaat şantiyeleri, iş kazası riskinin yüksek olduğu çalışma ortamlarıdır. Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliği kurallarına eksiksiz uyulması hem yasal bir zorunluluk hem de hareketlilik faaliyetinin temel koşuludur. Yabancı bir çırağın yerel güvenlik kurallarını, teknik talimatları ve şantiye uygulamalarını yeterince bilmemesi, ev sahibi işletmelerin hareketlilik programlarına katılma konusunda çekince duymasına neden olmaktadır.

- **İnşaat sektörüne uyarlanmış güvenlik araçlarının yetersizliği:** Avrupa düzeyinde kullanılan genel hareketlilik belgeleri ve rehberleri; yüksekte çalışma, iskele kullanımı, kaldırma ekipmanları, elektrikli araçlar, kişisel koruyucu donanımlar ve tehlikeli maddelerle çalışma gibi inşaat sektörüne özgü riskleri her zaman yeterli ayrıntıyla ele almamaktadır. Bu nedenle genel hareketlilik belgelerinin, şantiye koşullarına göre hazırlanmış risk değerlendirmeleri, çok dilli güvenlik talimatları ve acil durum prosedürleriyle tamamlanması gerekmektedir.
- **Ulusal uygulamalar arasındaki farklılıklar:** Avrupa ülkelerinin iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı ortak temel ilkelere dayansa da kuralların uygulanması,

denetlenmesi ve şantiyedeki günlük çalışma kültürü ülkeden ülkeye değişebilmektedir. Örneğin, Yunanistan'daki hareketlilik programına katılan Alman çıraklar, şantiyelerde gözlemledikleri güvenlik uygulamalarının kendi ülkelerinde alıştıkları standartlardan önemli ölçüde farklı olduğunu belirtmiştir. Bazı katılımcılar bu farklılıkları "felaket düzeyinde" olarak nitelendirmiştir. Bu ifade genel ve nesnel bir ülke değerlendirmesi değil, görüşülen çırakların kendi deneyimlerine ilişkin algısını yansıtmaktadır.

- **Güvenlik eğitiminin uygun dilde verilmesi:** İtalya'da çalışanların şantiyeye veya diğer işyerlerine girmeden önce genel ve işyerinin risk düzeyine göre belirlenen özel iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini tamamlaması gerekmektedir. Eğitimin süresi ve içeriği işyerinin risk sınıfına ve katılımcının görevine göre değişmektedir. Yabancı bir çırağa bu eğitimin tam olarak anlayabildiği bir dilde verilmesi; uygun eğitim materyali, tercüme desteği ve gerekli durumlarda yetkin bir eğitmen sağlanmasını gerektirmektedir. Güvenlik açısından kritik bilgilerin yanlış anlaşılma ihtimali, ev sahibi işletmeler açısından önemli bir idari ve operasyonel güçlük oluşturmaktadır.
- **Hukuki ve mali sorumluluğa ilişkin kaygılar:** İşverenler, yabancı bir çırağın karışabileceği iş kazasının doğuracağı hukuki ve mali sonuçlardan endişe duymaktadır. Bu kaygı, özellikle çırağın şantiye kurallarını dil engeli nedeniyle tam olarak anlayamadığı veya kendi ülkesinde farklı güvenlik uygulamalarına göre eğitim aldığı durumlarda artmaktadır. İşverenin, gönderen kurumun ve sigorta kuruluşunun sorumlulukları hareketlilik öncesinde açıkça belirlenmediğinde, işletmeler yabancı çırakları aktif şantiyelerde görevlendirmekte isteksiz davranabilmektedir.

Mesleki Becerilerin Belgelendirilmesi ve Tanınmasındaki Farklılıklar

Çıraklık sistemleri, meslek standartları, eğitim programları ve inşaat teknikleri ülkeler arasında farklılık göstermektedir. Bu nedenle bir çırağın yurt dışındaki şantiyede kazandığı belirli bir becerinin kendi ülkesindeki eğitim programında nasıl değerlendirileceği ve tanınacağı her zaman açık değildir.

- **Yeterliliklerin uygulamada karşılaştırılması:** Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi, farklı ülkelerdeki yeterlilik seviyelerinin anlaşılmasını ve karşılaştırılmasını kolaylaştırmaktadır. Bununla birlikte bu çerçeve, bir ülkede kazanılan yeterliliğin başka bir ülkede otomatik olarak tanınmasını veya doğrudan çalışma hakkı vermesini sağlamamaktadır. Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi, Avrupa Yeterlilikler

Çerçevesi'ne referanslanmıştır. Bu durum Türkiye'deki yeterliliklerin Avrupa'da daha kolay anlaşılmasına yardımcı olmakla birlikte, Türk çırakların veya çalışanların her Avrupa Birliği ülkesinde doğrudan aynı mesleği yapabileceği anlamına gelmemektedir. Özellikle düzenlemeye tabi mesleklerde ek belge, sınav, denklik veya yeniden belgelendirme talep edilebilmektedir. Mesleki Yeterlilik Kurumu

- **Tanıma uygulamalarının kurumlara göre değişmesi:** İspanya'da gerçekleştirilen mesleki eğitim reformları, uluslararası hareketlilik kapsamında tamamlanan işletme eğitiminin tanınmasına imkân vermektedir. Ancak öğrenme anlaşmalarının hazırlanması, öğrenme çıktılarının değerlendirilmesi ve yurt dışında geçirilen sürenin eğitim programına aktarılması özerk bölgeler ve eğitim kurumları arasında farklılık gösterebilmektedir. Dolayısıyla temel sorun, herhangi bir tanıma imkânının bulunmaması değil; tanıma işlemlerinin bütün bölgelerde ve kurumlarda aynı şekilde uygulanmamasıdır.
- **Eğitim programları ve kullanılan teknikler arasındaki farklılıklar:** Gönderen ve ev sahibi ülkelerde kullanılan malzemelerin, inşaat yöntemlerinin, teknik standartların veya dijital araçların birbirinden farklı olması, öğrenme çıktılarının eşleştirilmesini güçleştirebilir. Örneğin Avrupa'daki sektör politikalarında enerji verimli binalara, sürdürülebilir malzemelere ve Yapı Bilgi Modellemesi gibi dijital uygulamalara giderek daha fazla önem verilmektedir. Buna karşılık bazı ulusal mesleki eğitim programlarında geleneksel inşaat yöntemleri ağırlığını korumaktadır. MOBUILDING araştırmasında Türkiye bakımından da gündeme getirilen bu farklılık, yurt dışında kazanılan becerilerin mevcut eğitim programıyla ilişkilendirilmesini zorlaştırabilmektedir. Bununla birlikte farklı tekniklerle karşılaşmak, hareketlilik öncesinde öğrenme çıktıları doğru belirlendiğinde çırağın mesleki gelişimini sınırlandırmak yerine yeni beceriler kazanmasına da katkı sağlayabilir.

İşverenlerin Hareketlilik Programlarına Katılmakta İsteksiz Davranması

Ortak ülkelerde inşaat sektörü büyük ölçüde mikro, küçük ve orta büyüklükteki işletmelerden oluşmaktadır. MOBUILDING raporunda kullanılan verilere göre bu işletmeler Türkiye'deki inşaat firmalarının yaklaşık %95'ini oluşturmaktadır. Sınırlı personel, dar bütçeler ve sıkı proje teslim tarihleriyle çalışan bu işletmeler, çırak hareketliliğinin gerektirdiği idari, mali ve operasyonel yükü karşılamakta zorlanmaktadır.

- **İş akışının yavaşlaması ve verimlilik kaybı:** Yabancı bir çırağı ağırlamak, işletme açısından ücretsiz iş gücü elde etmek anlamına gelmemektedir. Çırağın işyerine uyum sağlaması, görevlerini güvenli biçimde yerine getirmesi ve belirlenen öğrenme çıktılarına ulaşması için düzenli rehberlik ve gözetim sunulması gerekir. İtalya'daki işverenler, bir çırağa gerekli desteğin sağlanmasının haftada yaklaşık 16 saatlik mentörlük gerektirebildiğini belirtmiştir. Bu süre boyunca işyeri mentörü kendi görevlerinden ve doğrudan üretim faaliyetlerinden uzak kalmaktadır. Özellikle küçük ekiplerle çalışan işletmeler açısından bu durum, iş akışının yavaşlamasına ve önemli bir personel maliyetine yol açabilmektedir.
- **Eğitim verilen çırağın işletmeden ayrılması endişesi:** İşverenler, bir çırağın eğitimine ayırdıkları zaman ve kaynağı, çırağın ileride nitelikli ve uzun süreli bir çalışan olarak işletmeye katkı sağlayacağı beklentisiyle yapılan bir yatırım olarak görmektedir. İrlanda ve Türkiye'de görüşülen işverenler, kendi çıraklarını yurt dışına gönderdiklerinde çırağın hareketlilik sonrasında başka bir ülkede kalmasından veya başka bir işletmede çalışmayı tercih etmesinden endişe duyduklarını belirtmiştir. İşverenlerin "beyin göçü" olarak nitelendirdiği bu ihtimal, özellikle eğitim maliyetlerini kendi kaynaklarıyla karşılayan KOBİ'lerin hareketliliğe verdiği desteği azaltmaktadır.
- **Kısa vadede somut işletme yararı elde edilememesi:** Yabancı bir çırağı kısa süreliğine ağırlayan işletme; idari işlemler, güvenlik eğitimi, kişisel koruyucu donanım, sigorta, mentörlük ve gözetim gibi çeşitli maliyetler üstlenmektedir. Ancak çırak, hareketlilik tamamlandığında kendi ülkesine ve gönderen kurumuna döneceği için ev sahibi işletmenin uzun vadeli bir çalışan kazanması çoğu zaman mümkün olmamaktadır. İşverenler, bu nedenle yabancı bir çırağı ağırlamanın kısa vadede doğrudan ve ölçülebilir bir işletme yararı sağlamadığını düşünebilmektedir. Mali teşviklerin ve kurumsal desteğin yetersiz olduğu durumlarda bu algı, KOBİ'lerin hareketlilik programlarına katılma isteğini daha da azaltmaktadır.

6. Nitel Araştırmadan Elde Edilen Bulgular

Bu bölümde, çıraklar, işverenler, mesleki eğitim kurumları ve politika yapıcılarla gerçekleştirilen görüşmelerden elde edilen bulgular sunulmaktadır. Bulgular; katılımcıların sınır ötesi hareketliliğe ilişkin beklentilerini, yaşadıkları güçlükleri, hareketlilik sonucunda elde ettikleri kazanımları ve programların daha etkili yürütülmesi için ihtiyaç duydukları desteği ortaya koymaktadır.

6.1 Çırakların Görüşleri

Hareketliliğe Katılma Nedenleri

Çırakların sınır ötesi hareketlilik programlarına katılma isteği hem kişisel gelişim hedeflerinden hem de mesleki meraklarından kaynaklanmaktadır.

- **Kişisel gelişim ve farklı kültürleri tanıma:** Birçok çırak, hareketliliği alıştığı çevrenin dışına çıkmak, bağımsız yaşamayı öğrenmek ve ailesinden uzakta kendi sorumluluğunu üstlenmek için önemli bir fırsat olarak görmektedir. Seyahat etmek, farklı kültürleri tanımak ve farklı geçmişlere sahip insanlarla tanışmak da çırakların başlıca motivasyonları arasındadır.
- **Mesleki merak ve kariyer gelişimi:** Çıraklar, kendi mesleklerinin başka ülkelerde nasıl uygulandığını görmeyi ve farklı çalışma yöntemlerini öğrenmeyi istemektedir. Yabancı bir işyerinde deneyim kazanmanın yeni teknikler öğrenmelerine, farklı çalışma ortamlarını tanımalarına, özgeçmişlerini güçlendirmelerine ve gelecekteki iş olanaklarını artırmalarına katkı sağlayacağını düşünmektedirler.
- **İrlanda'daki daha temkinli yaklaşım:** Diğer ülkelerdeki katılımcıların olumlu beklentilerinden farklı olarak, İrlanda'da görüşülen çıraklar eğitimleri devam ederken bir hareketlilik programına katılma konusunda daha şüpheci davranmıştır. Bu çıraklar öncelikle uygulamalı mesleki becerilerini geliştirmeye, yeterliliklerini kazanmaya ve yaşadıkları bölgede kısa sürede iş bulmaya odaklandıklarını belirtmiştir. Hareketliliğin mesleki yeterliliklerini kazanmalarına nasıl katkı sağlayacağını açık biçimde göremedikleri için bu deneyimi eğitimlerinin bir parçasından çok "yalnızca seyahat amacı taşıyan bir gezi" olarak değerlendirmişlerdir. Yurt dışına gitmeyi tamamen reddetmemekle birlikte, bunu

çıraklık eğitimlerini tamamladıktan ve mesleki yeterliliklerini kazandıktan sonra iş bulmak amacıyla yapmayı tercih ettiklerini ifade etmişlerdir.

Hareketlilik Öncesindeki Endişeler

Çıraklar, yurt dışına çıkmadan önce özellikle dil, sosyal uyum, konaklama ve yabancı bir çalışma ortamına alışma konusunda kaygı duyduklarını belirtmiştir.

- **Dil, iletişim ve güvenlik:** Dil engeli, çırakların en sık dile getirdiği kaygıdır. Çıraklar özellikle şantiyede verilen teknik talimatları ve iş sağlığı ve güvenliği kurallarını anlayamamaktan endişe etmektedir. İletişim sorunlarının hata veya kazaya yol açmasından, iş arkadaşları karşısında kendilerini zor durumda bırakmasından ve çalışma ekibine uyum sağlamalarını güçleştirmesinden korkmaktadırlar.
- **Sosyal uyum ve yalnızlık:** Birçok genç öğrenici, ilk kez ailesinden ve sosyal çevresinden uzun süre ayrı kalmanın yaratacağı duygusal güçlüklerden kaygı duymaktadır. Tanımadıkları kişilerle aynı evi paylaşmak, ev sahibi bir ailenin yanında kalmak, tek başına seyahat etmek ve yeni bir ülkede günlük yaşamını kendi başına düzenlemek başlıca endişeler arasındadır. Azınlık kökenli bir katılımcı ise yabancı bir şehirde ayrımcılığa uğramaktan veya dış görünüşü nedeniyle rahatsız edici biçimde dikkat çekmekten endişe ettiğini belirtmiştir.
- **Konaklama:** Güvenli, uygun koşullara sahip ve karşılanabilir fiyatlı bir konaklama yeri bulmak önemli bir güçlük olarak görülmektedir. Bu sorun, özellikle konaklamasının bir bölümünü kendi başına ayarlaması gereken katılımcılar açısından daha ciddi hâle gelmektedir.
- **Yabancı bir işyerine uyum sağlama:** Çıraklar; ev sahibi ülkedeki çalışma kültürüne, iş disiplinine, şantiye düzenine, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına ve yapı mevzuatına uyum sağlayıp sağlayamayacakları konusunda kaygı duyduklarını belirtmiştir. Kendi ülkelerinde alıştıkları yöntemlerle ev sahibi işletmedeki uygulamalar arasındaki farklılıkların işyerindeki performanslarını etkileyebileceğini düşünmektedirler.

Hareketlilik Sonucunda Elde Edilen Kazanımlar

Hareketliliğini tamamlayan çırakların anlatımları, kişisel gelişimin hemen hemen bütün katılımcılar tarafından hissedildiğini; buna karşılık teknik ve mesleki kazanımların hareketliliğin niteliğine göre değiştiğini göstermektedir.

- **Kişisel gelişim:** En sık belirtilen kazanımlar özgüven, olgunluk ve bağımsızlık düzeyindeki artıştır. Çıraklar zamanlarını ve paralarını yönetmeyi, günlük yaşamlarına ilişkin kararları kendi başlarına almayı ve karşılaştıkları sorunlara çözüm üretmeyi öğrendiklerini belirtmiştir. Bazı katılımcılar uçak yolculuğu veya tek başına seyahat etme gibi korkularını aştıklarını; hareketlilik sonrasında daha sorumlu, kararlı ve farklılıklara açık bireyler hâline geldiklerini ifade etmiştir.
- **Teknik ve mesleki beceriler:** Bazı çıraklar daha dikkatli ve düzenli çalışmayı öğrendiklerini, görevlerini daha bağımsız biçimde yerine getirmeye başladıklarını ve yeni malzemelerle çalışma deneyimi kazandıklarını belirtmiştir. AutoCAD gibi dijital tasarım araçlarını kullanmak veya bu araçlara ilişkin becerilerini geliştirmek de bildirilen somut mesleki kazanımlar arasındadır.
- **Mesleki kazanımların her katılımcı için aynı olmaması:** Hareketlilik, bütün çıraklara aynı düzeyde teknik kazanım sağlamamıştır. Örneğin, Yunanistan'daki işletmelerde ağırlanan bir grup Alman çırak, yeni teknik beceriler bakımından çok sınırlı kazanım elde ettiğini belirtmiştir. Katılımcılar, kendilerine verilen görevler için gerekli becerilere hareketlilikten önce de sahip olduklarını ve gözlemledikleri iş güvenliği uygulamalarının Almanya'da alıştıkları standartlardan oldukça farklı olduğunu ifade etmiştir. Bu grup açısından hareketliliğin başlıca kazanımları, teknik gelişimden çok bağımsız yaşama deneyimi, kültürel gözlem ve temel düzeyde dil gelişimi olmuştur.

6.2 İşverenlerin Görüşleri

Yabancı Çırakları Ağırlama İsteği

İşverenlerin yabancı çırakları ağırlama konusundaki yaklaşımı; işletmenin büyüklüğüne, personel ve zaman kapasitesine ve çıraklık eğitimine nasıl baktığına göre değişmektedir.

- **Olumlu yaklaşım ve uzun vadeli yatırım anlayışı:** Bazı işverenler çırak yetiştirmeyi hem sektörel bir sorumluluk hem de geleceğe yönelik bir yatırım olarak görmektedir. Örneğin, İtalya'daki 5social ve Di&Go şirketleri, gençlere mesleki deneyim kazandırmayı, kültürlerarası etkileşimi ve işletmelerine uluslararası bir bakış açısı kazandırmayı önemli bulduklarını belirtmiştir. Kıbrıs'taki N. Psaras Construction temsilcileri de çıraklık programlarının "kısa vadeli iş gücü desteği değil, uzun vadeli bir yatırım" olarak değerlendirilmesi gerektiğini vurgulamıştır. Bu işverenler, yabancı çırakların çalışma ekiplerine farklı deneyimler ve yeni bakış açıları kazandırdığını ifade etmiştir.

- **Maliyet ve yatırımın karşılığını alamama endişesi:** Buna karşılık birçok küçük ve orta büyüklükteki işletme, yabancı çırakları ağırlama konusunda isteksizdir. İrlanda'daki AOE Construction ve Wiser Energy temsilcileri, bir çırağı eğitmenin önemli ölçüde zaman ve emek gerektirdiğini belirtmiştir. Bu işverenler, eğitim için yaptıkları yatırımın ancak çırağın ileride işletmede kalıcı ve verimli bir çalışan olması durumunda karşılık bulacağını düşünmektedir. Yabancı bir çırağın hareketlilik tamamlandıktan sonra kendi ülkesine dönecek olması nedeniyle işletme, sağladığı eğitimin uzun vadeli yararından doğrudan faydalanamayacağını düşünmektedir. Bu nedenle yeterli mali ve kurumsal destek sağlanmadığında yabancı bir çırağı ağırlamak, bazı işverenler tarafından işletmeye ek maliyet ve iş yükü getiren bir faaliyet olarak değerlendirilmektedir. İspanya'daki eğitmenler de işletmelerin hareketlilik programları hakkında yeterli bilgiye ve yabancı çırakları destekleyecek kurumsal altyapıya sahip olmamasının katılımı azalttığını belirtmiştir.

İşverenlerin Belirttiği Başlıca Riskler

İşverenler, sınır ötesi çırak hareketliliğine katılmalarını güçleştiren dört temel risk alanına dikkat çekmiştir.

- **İş sağlığı ve güvenliği ile hukuki sorumluluk:** İnşaat şantiyelerinin yüksek riskli çalışma ortamları olması nedeniyle işverenlerin en önemli kaygısı iş sağlığı ve güvenliğidir. Kıbrıs'taki Cyfield Group ve N. Psaras Construction gibi işletmeler, güvenlik kurallarına eksiksiz uyulmasının hayati önem taşıdığını vurgulamıştır. İşverenler, ülkenin mevzuatını ve şantiye uygulamalarını henüz yeterince tanımayan genç bir yabancı çırağın karışabileceği kazanın doğuracağı hukuki ve mali sonuçlardan endişe etmektedir.
- **Dil engelinin güvenlik riskini artırması:** Gürültülü ve hareketli bir şantiyede teknik talimatların veya güvenlik uyarılarının yanlış anlaşılması hem çırağı hem de diğer çalışanları tehlikeye atabilir. İrlanda'daki işverenler, İngilizce yeterliliği sınırlı olan ve sürekli rehberlik gerektiren bir çırağın iş süreçlerini önemli ölçüde zorlaştıracağını belirtmiştir. Bir işveren, böyle bir durumda işin "on kat daha zor" hâle gelebileceği ifadesini kullanmıştır. Bu ifade ölçülmüş bir veriyi değil, işverenin karşılaşacağını düşündüğü iş yükünün büyüklüğüne ilişkin görüşünü yansıtmaktadır.

- **Eğitime yapılan yatırımın kaybedilmesi:** İşverenler, bir çırağın eğitimine ayırdıkları zamanın ve mali kaynakların, çırağın başka bir ülkede kalması, başka bir işletmede çalışmaya başlaması veya hareketlilik sonrasında kendi ülkesine dönmesi durumunda işletmeye uzun vadeli bir yarar sağlamayacağından endişe etmektedir.
- **Bürokratik işlemler:** Yoğun evrak işleri, sigorta yükümlülükleri, risk değerlendirmeleri ve diğer idari gereklilikler işletmeler tarafından önemli bir katılım engeli olarak görülmektedir. Özellikle idari personeli sınırlı olan küçük işletmeler, bu işlemlerin günlük faaliyetlerini aksatabileceğini düşünmektedir.

İşletmelerin Eğitim ve Mentorluk Kapasitesi

İnşaat sektörünün çalışma koşulları, birçok işletmenin yabancı çıraklara düzenli ve nitelikli mentörlük sunmasını güçleştirmektedir.

- **Zaman ve personel yetersizliği:** Yabancı bir çırağa rehberlik etmek, işyeri mentörünün zamanının önemli bir bölümünü bu göreve ayırmasını gerektirir. İtalya'da görüşülen bir işveren, bir çırağın uygun şekilde desteklenmesi için haftada yaklaşık 16 saat mentörlük gerekebileceğini tahmin etmiştir. Bu süre boyunca çırağın gözetiminden sorumlu çalışan kendi görevlerinden ve doğrudan üretim faaliyetlerinden uzak kalmaktadır.
- **Küçük işletmelerin kapasite sınırlılıkları:** İnşaat sektörünün büyük ölçüde mikro ve küçük işletmelerden oluşması nedeniyle ekipler genellikle az sayıda çalışanla ve sıkı proje takvimleri altında çalışmaktadır. Bu işletmeler, yabancı bir çırağın sürekli gözetimi nedeniyle ortaya çıkan zaman ve verimlilik kaybını karşılayacak personel esnekliğine sahip değildir. İrlanda'daki bir işveren, yoğun gözetim gerektiren yabancı bir çırağın ağırlanmasının, işletmenin neredeyse yalnızca o çırağı takip edecek ek bir çalışan görevlendirmesini gerektireceğini belirtmiştir.
- **Kurumsal kapasite farklılıkları:** Kıbrıs'taki Cyfield Group gibi büyük işletmeler, her şantiye için mentör görevlendirme, resmî iş sağlığı ve güvenliği oryantasyonu düzenleme ve konaklama ile diğer personel işlemlerini yönetme kapasitesine sahiptir. Buna karşılık birçok küçük işletmede yapılandırılmış bir mentörlük sistemi, stajlardan resmî olarak sorumlu bir çalışan veya yabancı öğrenicilere günlük yaşam ve ulaşım gibi konularda destek sunabilecek bir idari yapı bulunmamaktadır.

6.3 Mesleki Eğitim Kurumlarının Görüşleri

İdari İş Yükü

Mesleki eğitim eğitmenleri, hareketlilik koordinatörleri ve kurum temsilcileriyle yapılan görüşmeler, yoğun bürokratik işlemlerin çırak hareketliliğinin düzenlenmesini güçleştiren başlıca etkenlerden biri olduğunu göstermektedir.

- **Görevlerin az sayıdaki personele yüklenmesi:** Birçok kurumda hareketlilik faaliyetlerinin idari sorumluluğu, öğretim ve değerlendirme görevlerini de sürdürmek zorunda olan az sayıdaki koordinatör ve öğretmen tarafından üstlenilmektedir. Hareketlilik için özel olarak görevlendirilmiş personelin bulunmaması, mevcut çalışanların iş yükünü önemli ölçüde artırmaktadır.
- **Hareketliliğin her aşamasında yoğun belge gerekliliği:** Katılımcı başvurularının değerlendirilmesi, güvenilir ortak ve ev sahibi işletmelerin bulunması, öğrenme anlaşmalarının hazırlanması, risk değerlendirmelerinin yapılması, sigorta belgelerinin tamamlanması, bütçenin yönetilmesi ve hareketlilik sonrası raporların hazırlanması gerekmektedir. İspanya'daki eğitmenler, hareketlilik programlarının daha uygulanabilir hâle gelmesi için bürokrasinin, evrak işlerinin ve belge hazırlama yükünün azaltılması gerektiğini özellikle vurgulamıştır.
- **Farklı kurallara aynı anda uyma zorunluluğu:** Hareketlilik koordinatörleri Erasmus+ kurallarını, ulusal iş ve eğitim mevzuatını ve kurumlarının iç prosedürlerini birlikte uygulamak zorundadır. Kıbrıs'taki katılımcılar, deneyimli koordinatörlerin dahi değişen kuralları takip etmek ve denetimlerde mali düzeltmeye yol açabilecek hatalardan kaçınmak için belge hazırlama ve kontrol süreçlerine önemli ölçüde zaman ayırdığını belirtmiştir.
- **Uzman idari personel ihtiyacı:** Mesleki eğitim kurumlarının ortak önerilerinden biri, uluslararası hareketlilik hibelerini ve idari işlemleri yönetmek üzere uzman personel görevlendirilmesidir. Böylece öğretmenler ve eğitmenler, karmaşık lojistik ve mali işlemler yerine katılımcıların eğitsel hazırlığına ve öğrenme sürecine odaklanabilecektir. Yunanistan'daki kurumlar, özellikle uzun süreli hareketliliklerde gerekli işlemleri yürütecek uzmanlık ve kurum içi kaynakların yetersiz olduğunu belirtmiştir.

Koordinasyon, İletişim ve Lojistik Güçlükler

Mesleki eğitim kurumlarının karşılaştığı sorunlar yalnızca evrak işlerinden kaynaklanmamaktadır. Uygun ortakların bulunması, konaklamanın düzenlenmesi,

kurumlar arası iletişimin yürütülmesi ve vize süreçlerinin yönetilmesi de önemli güçlükler doğurmaktadır.

- **Uygun ortak ve ev sahibi işletme bulma:** Güvenilir ve yabancı çırakları ağırlamaya istekli işletmelerin bulunması oldukça zaman alıcıdır. Yeni işletmeleri programa dâhil etmek zor olduğundan, mesleki eğitim kurumları çoğunlukla daha önce birlikte çalıştıkları sınırlı sayıdaki ortağa başvurmaktadır. Bu durum, öğrenicilerin gidebileceği ülkeleri, işletmeleri ve deneyimleyebileceği meslek alanlarını sınırlandırmaktadır. İspanya'daki eğitmenler, yabancı çırakları ağırlamaya hazır işletmelerin yer aldığı güncel ve merkezi bir veri tabanına ihtiyaç duyulduğunu belirtmiştir.
- **Konaklama:** Katılımcılar için güvenli ve uygun fiyatlı konaklama bulunması, hareketlilik koordinatörlerinin karşılaştığı başlıca lojistik sorunlardan biridir. İspanya'daki bir koordinatör, yüksek kira fiyatları ve yerel bir iş sözleşmesi bulunmadan ev kiralamanın güç olması nedeniyle kurumların büyük grupların konaklamasını düzenlemek için giderek daha fazla aracı kuruluşlardan yararlandığını ifade etmiştir. Ancak bu kuruluşların hizmet kalitesi ve güvenilirliği ülkeden ülkeye değişebilmektedir.
- **Kurumlar arasındaki koordinasyon yükü:** Birden fazla ülke veya farklı katılımcı gruplarını içeren hareketlilik faaliyetleri; gönderen kurum, ev sahibi işletme, aracı kuruluş ve diğer ilgili taraflar arasında sürekli iletişim kurulmasını gerektirmektedir. Bu süreç yüksek düzeyde eğitsel, lojistik ve idari çalışma gerektirdiğinden, yeterli personeli bulunmayan kurumlar üzerinde önemli bir baskı oluşturmaktadır.
- **Vize ve seyahat işlemleri:** Avrupa Birliği üyesi olmayan ülke vatandaşlarının katıldığı hareketliliklerde, uzun ve yeterince şeffaf olmayan vize işlemleri program takvimini aksatabilmektedir. Türkiye'den bir mesleki eğitim temsilcisi, vize başvurularındaki uzun gecikmeler ve açık olmayan koşullar nedeniyle bazı ülkelere yönelik hareketliliklerin iptal edilmek zorunda kaldığını; bunun yerine vize alınması daha kolay olan veya vize gerektirmeyen ülkelere yöneldiklerini belirtmiştir. Katılımcı, vize sürecinin hareketlilikten yeterince önce başlatılmasını ve başvuru adımlarının uzman desteğiyle planlanmasını sağlayacak bir hareketlilik öncesi destek sistemine ihtiyaç bulunduğunu vurgulamıştır.
- **Hareketliliğin mevcut çıraklık sistemiyle bütünleştirilememesi:** İrlanda'daki mesleki eğitim öğretim elemanları, uluslararası hareketliliğin mevcut ulusal çıraklık sisteminin dışında kaldığını belirtmiştir. Çıraklık programının

aşamalarının ve içeriklerinin sıkı biçimde yapılandırılmış olması, yurt dışında geçirilen bir eğitim döneminin programa dâhil edilmesini güçleştirmektedir. Katılımcılara göre hareketliliğin etkili biçimde uygulanabilmesi için eğitim kurumlarını, kamu kuruluşlarını ve işverenleri kapsayan kapsamlı yapısal düzenlemelere ihtiyaç vardır.

6.4 Politika Yapıcıların Görüşleri

Mevzuattan Kaynaklanan Güçlükler

Politika yapıcılar, kamu kurumlarının temsilcileri ve iş dünyası kuruluşlarıyla yapılan görüşmeler, ulusal çıraklık mevzuatının sınır ötesi hareketlilik için her zaman yeterli açıklık ve esneklik sağlamadığını göstermektedir.

- **Çırakların hukuki statüsünün yarattığı güçlükler:** İrlanda'da çıraklık sistemi, temelleri 1967 tarihli Endüstriyel Eğitim Kanunu'na dayanan bir istihdam ilişkisi içinde yürütülmektedir. Çırağın iş sözleşmesine bağlı bir çalışan olması; yurt dışında bulunduğu dönemde ücretin, sigortanın ve işveren sorumluluğunun nasıl devam edeceği gibi konuların ayrıca düzenlenmesini gerektirmektedir. İtalya'da ise 81/2015 sayılı Kanun Hükmünde Kararname çıraklığı eğitim amacı taşıyan belirsiz süreli bir iş sözleşmesi olarak tanımlamaktadır. Bu nedenle çırak yurt dışında bulunduğunda iş ilişkisi sona ermemekte ve işverenin ücret ile bağlantılı yükümlülükleri devam etmektedir. Türkiye'de 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu, işletmelerde yürütülen mesleki eğitimi öğrenci veya çırak ile işletme arasında imzalanan sözleşmeye dayandırmaktadır. Kanun, yurt dışı hareketliliğini açıkça yasaklamamakla birlikte mevcut sözleşmenin geçici bir yurt dışı eğitim döneminde nasıl sürdürüleceğine ilişkin açık ve standart bir uygulama yolu sunmamaktadır.
- **Ülkeler arasındaki mevzuat farklılıkları:** İspanya'da gerçekleştirilen son reformlar, ikili mesleki eğitim sistemini bütünleştirmeyi ve uygulamaları daha tutarlı hâle getirmeyi amaçlamaktadır. Bununla birlikte eğitim kurumları, özerk bölge yönetimleri ve işletmeler arasındaki uygulama farklılıkları, yabancı bir ev sahibi işletmeyle yürütülecek hareketliliğin hazırlanmasını güçleştirebilmektedir. İncelenen kaynaklar, bu güçlüğün doğrudan çok sayıdaki sözleşme türünün yarattığı hukuki belirsizlikten kaynaklandığını kesin olarak göstermemektedir. Kıbrıs'ta ise ücretli çıraklık, ücretsiz staj ve işbaşı öğrenme faaliyetleri aynı hukuki statüde değerlendirilmemektedir. Özellikle ücretsiz stajların her durumda istihdam ilişkisi sayılmaması, katılımcıların sosyal güvenlik ve iş kazası sigortası

bakımından hangi korumalardan yararlanacağı konusunda belirsizlik yaratabilmektedir.

- **Vize, oturma izni ve sigorta işlemleri:** Politika yapıcılar, vize ve seyahat koşullarını hareketliliğin önündeki önemli düzenleyici engeller arasında göstermiştir. İtalya'daki Avrupa Birliği dışındaki ülke vatandaşları ile Kıbrıs'a giden üçüncü ülke vatandaşları, özellikle 90 günden uzun süreli hareketliliklerde vize veya oturma izni almakta güçlük yaşayabilmektedir. Türkiye'deki koordinatörler ise vize işlemlerinin uzun sürmesi, başvuru koşullarının yeterince açık olmaması ve sonuçların hareketlilik başlangıcına kadar kesinleşmemesi nedeniyle bazı faaliyetlerin iptal edildiğini veya farklı ülkelere yönlendirildiğini belirtmiştir. Ayrıca inşaat gibi yüksek riskli bir sektörde, gönderen ve ev sahibi ülkelerin mevzuatını karşılayacak uygun iş kazası ve sorumluluk sigortasının düzenlenmesi de karmaşık bir süreçtir.

Politika Düzeyindeki Eksiklikler

Politika yapıcılar, mevcut ulusal ve Avrupa düzeyindeki politikaların inşaat sektöründeki çırak hareketliliğinin uygulamadaki ihtiyaçlarını her zaman yeterince karşılamadığını belirtmiştir.

- **Bütüncül ulusal stratejilerin bulunmaması:** Uzun süreli sınır ötesi çırak hareketliliğini eğitim ve istihdam politikalarının bir parçası hâline getiren kapsamlı ulusal stratejiler yeterince gelişmemiştir. İrlanda'da uzun süreli hareketlilik, ulusal çıraklık ve mesleki eğitim politikalarının öncelikli bir unsuru değildir. Kıbrıs'ta ise ortak bir ulusal stratejinin bulunmaması; bakanlıkların, işverenlerin ve eğitim kurumlarının çalışmalarının birbirinden kopuk ilerlemesine ve mevcut kaynakların verimli kullanılamamasına yol açmaktadır.
- **Küçük ve orta büyüklükteki işletmelere yönelik mali desteğin yetersizliği:** İnşaat sektörünün büyük ölçüde küçük ve orta büyüklükteki işletmelerden oluşması, hareketlilik programları için özel destek mekanizmalarına duyulan ihtiyacı artırmaktadır. Bu işletmeler, çırak gönderme veya ağırlama sırasında ortaya çıkan mentörlük, idari işlem, güvenlik eğitimi ve verimlilik kaybı gibi maliyetleri kendi kaynaklarıyla karşılamakta zorlanmaktadır. Bununla birlikte bu ek maliyetleri telafi edecek ücret destekleri, hedefli vergi avantajları veya benzeri ulusal teşviklerin yetersiz olduğu belirtilmiştir.
- **Öğrenme çıktılarının tanınmasındaki uygulama farklılıkları:** Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi gibi ortak araçlar, ülkelerin yeterlilik seviyelerinin

anlaşılmasını ve karşılaştırılmasını kolaylaştırmaktadır. Ancak bu araçlar, yurt dışında kazanılan öğrenme çıktılarının otomatik olarak tanınmasını sağlamamaktadır. İspanya ve İtalya gibi ülkelerde mesleki eğitim programlarının uygulanmasında bölgesel yönetimlerin önemli rol oynaması, tanıma işlemlerinin bölgeye veya kuruma göre değişmesine yol açabilmektedir. Bu nedenle yurt dışında gerçekleştirilen işbaşı öğrenme, her zaman çırağın resmî eğitim programına kredi veya zorunlu eğitim dönemi olarak aktarılamamakta; bazı durumlarda eğitimin tamamlayıcı veya müfredat dışı bir faaliyeti olarak değerlendirilmektedir.

- **Paydaşlar arasında düzenli iş birliğinin bulunmaması:** Türkiye'deki Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu (TÜRKONFED) gibi iş dünyası kuruluşlarının temsilcileri, kamu kurumları, mesleki eğitim kurumları ve işverenler arasında düzenli ve sistemli iş birliğinin yeterince gelişmediğini belirtmiştir. Politika yapıcılar, hareketlilik programlarının yalnızca eğitim kurumlarının bakış açısıyla hazırlanmaması; işletmelerin ihtiyaçlarının ve çalışma koşullarının da program tasarımına doğrudan yansıtılması gerektiğini vurgulamıştır. Özellikle küçük ve orta büyüklükteki işletmelerin personel, zaman ve mali kaynak sınırlılıklarını dikkate alan daha esnek hareketlilik modellerinin geliştirilmesi önerilmiştir.

7. Ülkeler Arası Hareketlilik Zorluklarının Karşılaştırmalı Analizi

7.1 Karşılaştırmalı Genel Bakış

Aşağıdaki tablo, MOBUILDING projesinin ortak ülkelerinde inşaat sektöründe çıraklık hareketliliğini önleyen başlıca engeller ve zorlukların kapsamlı bir özetini sunmaktadır. Çıraklar, MEÖ eğitmenleri, işverenler ve politika yapıcılarla yapılan görüşmelerin yanı sıra ulusal literatür incelemelerini de içeren kapsamlı nitel saha araştırmalarına dayanan bu tablo, tespit edilen engelleri temel tematik alanlara göre sınıflandırmaktadır. Bu özel engelleri ilgili ulusal bağlamlarla ilişkilendirerek bu sentez, hareketliliği engelleyen sistemsel, kurumsal ve kişisel faktörleri vurgulamakta ve gelecekteki eylem planında hedefe yönelik çözümlerin geliştirilmesi için temel bir kanıt tabanı işlevi görmektedir.

No	Tespit Edilen Zorluk	Etkilenen Ülkeler
Hukuki ve Yapısal Zorluklar		
1	Avrupa'daki mesleki eğitim (MEÖ) sistemleri ülkeden ülkeye farklılık gösteren, parçalı bir yapıya sahiptir. Hareketliliğin bu sistemlere entegrasyon düzeyi de ülkeden ülkeye değişmektedir.	İspanya, İtalya, Türkiye, Kıbrıs, İrlanda, Yunanistan, Kuzey Makedonya
2	Hukuki ve yapısal engeller nedeniyle çıraklık programlarında yeterli sınır ötesi hareketlilik fırsatı bulunmamaktadır.	İspanya, İtalya, Türkiye, Kıbrıs, İrlanda, Yunanistan, Kuzey Makedonya
3	Çıraklık, eğitim hedefleri de içeren bir iş sözleşmesi niteliğinde olduğundan, hareketlilik sırasında çırağın ev sahibi ülkedeki hukuki statüsünü belirlemek güçleşmektedir.	İspanya, İtalya, Türkiye, Kıbrıs, İrlanda, Yunanistan, Kuzey Makedonya
4	Mesleki yeterliliklerin AB ülkeleri arasında karşılıklı tanınması hâlâ yetersizdir. Bu durum, çırakların yurt dışında çalışabilmesi için çoğu zaman yeniden belgelendirilmesini gerektirmektedir.	Türkiye, Kıbrıs, Yunanistan
5	Öğrenme çıktılarının otomatik olarak tanınmasını ve doğrulanmasını sağlayacak mekanizmalar yetersizdir. Bu da tanıma ve doğrulama süreçlerini karmaşık hâle getirmektedir.	İspanya, Türkiye, Kıbrıs

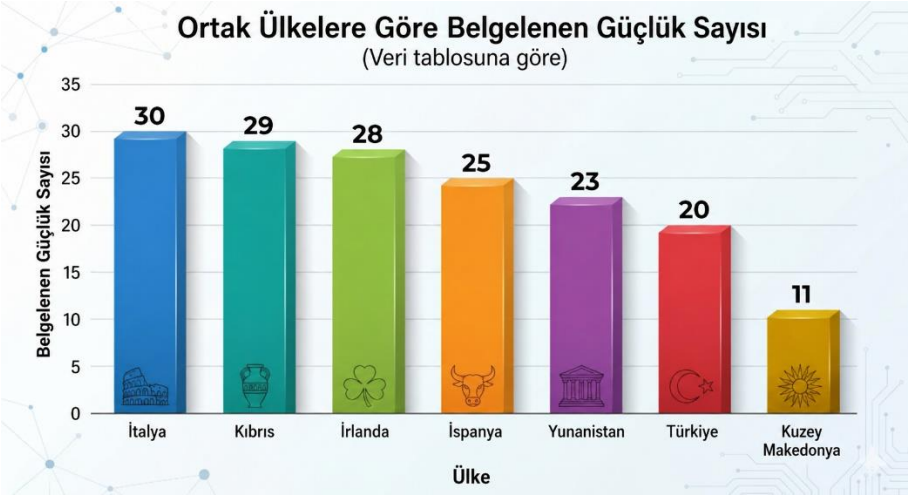
No	Tespit Edilen Zorluk	Etkilenen Ülkeler
6	Vize ve serbest dolaşım kısıtlamaları, özellikle AB vatandaşı olmayan öğrenciler ile 90 günden uzun süreli hareketlilik planlayanlar için ciddi bir engel oluşturmaktadır.	İtalya, Türkiye
7	İtalya'da MEÖ programlarına kayıtlı, AB vatandaşı olmayan öğrenciler uzun dönemli hareketlilikte önemli vize engelleriyle ve serbest dolaşım kısıtlamalarıyla karşılaşmaktadır.	İtalya
8	Türkiye'de 3308 sayılı Kanun'un katı sözleşme yapısı, çırakların eğitim boyunca (3-4 yıl) genellikle tek bir işverene bağlı kalmasını zorunlu kılarak hareketliliği güçleştirmektedir.	Türkiye
9	İtalya'da çıraklar kadrolu çalışan sayıldığından, yurt dışında bulundukları süre boyunca maaşlarının ödenmesi gerekmekte; bu da işveren üzerinde mali yük oluşturmaktadır.	İtalya
10	İrlanda'da, 1967 tarihli Sanayi Eğitimi Kanunu gibi güncelliğini yitirmiş mevzuat bugünkü hareketlilik ihtiyaçlarını karşılamakta yetersiz kalmaktadır.	İrlanda
11	Büyük şehirlerdeki yüksek konut ve barınma maliyetleri, hem yurt dışından gelen hem de bütçesi kısıtlı yerli çırakları hareketlilikten caydırmaktadır.	İrlanda, Kıbrıs, İspanya
İdari Zorluklar		
12	Sınır ötesi çıraklık hareketliliğini düzenlemek, farklı ülkelerin mevzuatını ve karmaşık idari süreçlerini bir arada yönetmeyi gerektirmektedir.	İspanya, İtalya, Türkiye, Kıbrıs, İrlanda, Yunanistan, Kuzey Makedonya
13	Evrak işleri, gerekli onayların alınması ve farklı hukuki gerekliliklere uyum önemli bir idari iş yükü doğurmaktadır.	İspanya, İtalya, Türkiye, Kıbrıs, İrlanda, Yunanistan, Kuzey Makedonya
14	MEÖ sağlayıcıları ve KOBİ'ler, sınır ötesi çıraklık hareketliliğini etkili biçimde yönetmek için gereken kaynak, uzmanlık ve bilgiye çoğu zaman sahip değildir.	İspanya, İtalya, Türkiye, Kıbrıs, İrlanda, Yunanistan, Kuzey Makedonya
15	Uluslararası hareketliliklerin düzenlenmesi; vergilendirme, sosyal güvenlik ve iş sağlığı ve güvenliği gibi ülkeden ülkeye değişen karmaşık kuralların yönetilmesini gerektirmektedir.	Kıbrıs, Yunanistan, İrlanda, İspanya

No	Tespit Edilen Zorluk	Etkilenen Ülkeler
16	Farklı ülkelerin ve birçok kurumun yer aldığı programların koordinasyonu, yüksek düzeyde idari ve lojistik çaba gerektirmekte ve kurumlara ağır bir yük bindirmektedir.	Türkiye, İspanya, Kıbrıs, İtalya
17	Öğretmenler ve koordinatörler için uygun ortak bulma, eşleştirme ve raporlama süreçleri yoğun bir iş yükü oluşturmaktadır.	İspanya, Kıbrıs, İtalya, Türkiye
18	İtalya'da mevzuat ve uygulama kılavuzları çıraklıkta hareketliliği açıkça düzenlememekte; bu da düzenleyici belirsizliğe yol açmaktadır.	İtalya
19	Farklı hukuki çerçevelerdeki iş sağlığı ve güvenliği ile sigorta gerekliliklerini karşılamak, inşaat sektöründeki staj yerleştirmelerini zorlaştırmaktadır.	İtalya
20	İnşaat sektörüne özel hazır hareketlilik rehberleri bulunmadığından, her kurum iş sağlığı, güvenliği ve risk yönetimi prosedürlerini kendi imkânlarıyla geliştirmek zorunda kalmaktadır.	Kıbrıs
21	İskele gibi yüksek riskli şantiye işlerinde genel nitelikteki güvenlik araçları yetersiz kalmakta; inşaat sektörüne özgü iş sağlığı ve güvenliği araçlarına ihtiyaç duyulmaktadır.	Kıbrıs
22	Öğrenciler yeterli teknik ve dil hazırlığı yapmadan hareketliliğe katılabilmekte; hareketlilik öncesi hazırlık süreçleri yetersiz kalmaktadır.	Yunanistan, İspanya
23	Yüksek fiyatlar ve öğrenci konaklama imkânlarının yetersizliği, lojistik ve barınma sıkıntısı yaratmaktadır.	İspanya, İrlanda, İtalya
Eğitsel Zorluklar		
24	MEÖ alanında yeterliliklerin uyumlaştırılması yeterince gelişmemiştir. Bu da uzun dönemli hareketlilikte yurt dışında kazanılan bilgi ve becerilerin tanınmasını ve doğrulanmasını zorlaştırmaktadır.	İspanya, İtalya, Türkiye, Kıbrıs, İrlanda, Yunanistan, Kuzey Makedonya
25	İtalya'da hareketlilik, MEÖ müfredatının ayrılmaz bir parçası olmaktan çok ders dışı bir faaliyet olarak görülmekte; bu nedenle bölgesel müfredatlarda yeterince tanınmamaktadır.	İtalya
Sosyoekonomik ve Kültürel Zorluklar		

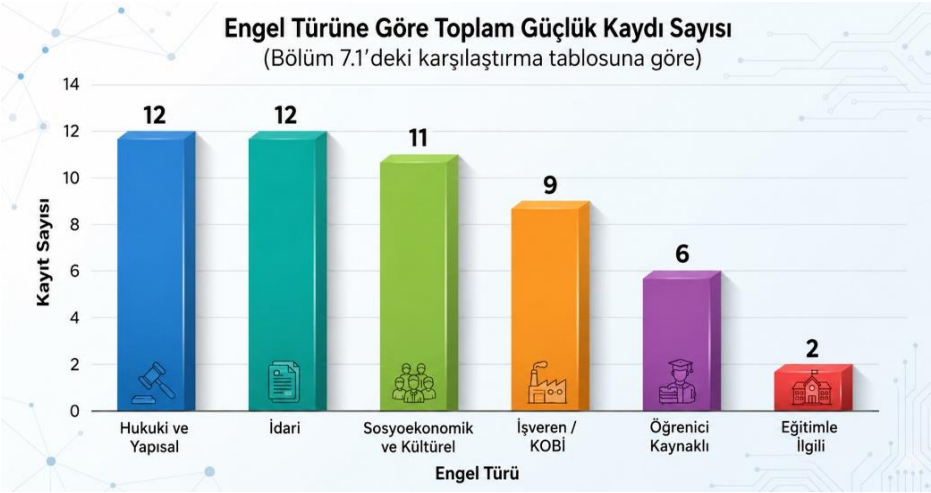
No	Tespit Edilen Zorluk	Etkilenen Ülkeler
26	Bilgilendirme ve tanıtım faaliyetleri yetersiz olduğundan, birçok çırak ve işveren mevcut hareketlilik programlarından ve fırsatlardan haberdar değildir.	İspanya, İtalya, Türkiye, Kıbrıs, İrlanda, Yunanistan, Kuzey Makedonya
27	İnşaat sektörü, iş gücünün yaşlanması ve gençlerin sektöre yeterince ilgi göstermemesi nedeniyle nitelikli iş gücü sıkıntısı yaşamaktadır.	İspanya, İtalya, Türkiye, Kıbrıs, İrlanda, Yunanistan, Kuzey Makedonya
28	İnşaat sektörünün geleneksel ve cazip görülmeyen imajı, emekli olan çalışanların yerine yeni iş gücü kazanmayı zorlaştırmaktadır.	İspanya, İtalya, Türkiye, Kıbrıs, İrlanda, Yunanistan, Kuzey Makedonya
29	Mesleki eğitim (MEÖ), akademik eğitime kıyasla daha düşük toplumsal statüde görülmekte, hatta üniversiteye göre 'ikinci sınıf' bir seçenek gibi algılanmaktadır. Bu da öğrencilerin çıraklık programlarına yönelmesini olumsuz etkilemektedir.	İspanya, Kıbrıs, İrlanda, Yunanistan
30	İnşaat sektöründeki ağır fiziksel koşullar ve güvencesiz çalışma ortamı, sektörün gençler ve farklı gruplar için cazibesini azaltmaktadır.	Türkiye, İtalya, Kıbrıs, Yunanistan
31	İnşaat sektörünün erkek egemen yapısı, kadınların katılımını ve çeşitliliği sınırlayan bir cinsiyet eşitsizliği yaratmaktadır.	İtalya, İrlanda
32	İnşaat sektöründeki öğrencilerin yabancı dile ilgisinin düşük olması, hareketlilik programlarında uyum sağlamalarını güçleştirmektedir.	İtalya
33	Erasmus+ hibeleri seyahat ve yaşam giderlerinin tamamını her zaman karşılamadığından, öğrencilerin mali kaynaklarının yetersizliği önemli bir engel oluşturmaktadır.	İspanya, Kıbrıs, Yunanistan
34	Bazı ev sahibi bölgelerde azınlık öğrenciler ırkçılığa veya dışlanmaya maruz kalabilmektedir.	İtalya
İşveren / KOBİ Kaynaklı Zorluklar		
35	İşverenler, özellikle KOBİ'ler, maliyetin beklenen faydadan daha yüksek olacağını düşündükleri için çıraklarını yurt dışına göndermekte isteksizdir.	İspanya, İtalya, Türkiye, Kıbrıs, İrlanda, Yunanistan, Kuzey Makedonya

No	Tespit Edilen Zorluk	Etkilenen Ülkeler
36	KOBİ'ler; çırakların yurt dışında kalacağı ya da rakip/yabancı şirketlerce işe alınacağı ('beyin göçü') endişesiyle onları göndermekte isteksiz davranmaktadır.	Türkiye, İrlanda, İtalya, Kıbrıs, Yunanistan
37	Küçük ve orta ölçekli işletmeler günlük üretimde çıraklara ihtiyaç duyduğundan, çırağın geçici olarak ayrılmasını gelir kaybı olarak görmektedir.	Türkiye, Yunanistan, Kıbrıs, İrlanda
38	Sınırlı kapasite ve yoğun iş programları nedeniyle küçük işletmeler, proje gecikmesi riskini göze alamadıkları için çırak kabul edememektedir.	Kıbrıs, İrlanda, Türkiye, İtalya
39	İtalya'da işverenler, çıraklar yurt dışındayken de maaşlarını ödemek zorunda olduklarından hareketliliğe ev sahipliği yapmakta isteksizdir.	İtalya
40	Stajyere ev sahipliği yapmak yoğun rehberlik gerektirdiğinden ve iş akışını aksattığından, verimlilik ve operasyonel kayıp olarak görülmektedir.	İspanya, Türkiye, İrlanda
41	Yabancı bir stajyerin yüksek riskli şantiyede kaza geçirmesi hâlinde doğabilecek hukuki yükümlülük ve güvenlik kaygıları, işverenleri çekimser kılmaktadır.	Kıbrıs, İrlanda, Yunanistan
42	İnşaat sektöründeki birçok mikro işletmenin uluslararasılaşma düzeyi düşüktür; bu da sınır ötesi iş birliği kurma kapasitelerini sınırlamaktadır.	İtalya
Öğrenici (Çırak) Kaynaklı Zorluklar		
43	Yabancı dil yetersizliği önemli bir engeldir. Özellikle şantiyelerde güvenlik talimatlarının yanlış anlaşılması iş kazalarına yol açabilmekte; dil engeli doğrudan can güvenliğini etkilemektedir.	İspanya, İtalya, Kıbrıs, Yunanistan, İrlanda, Türkiye, Arnavutluk
44	Danimarka gibi yaşam maliyeti yüksek varış ülkelerinde Erasmus hibeleri giderleri karşılayamadığından, çıraklar mali sıkıntı yaşamaktadır.	Türkiye, Yunanistan, İspanya, Arnavutluk
45	Birçok çırak iş yaşamına hızlıca geçmeyi tercih etmekte ve uluslararası hareketliliği kariyer hedefi açısından önemli görmeyerek onu daha çok akademik bir faaliyet gibi değerlendirmektedir.	İrlanda

No	Tespit Edilen Zorluk	Etkilenen Ülkeler
46	Çıraklar, hareketlilik fırsatlarından veya bunun uzun vadeli mesleki getirisinden yeterince haberdar değildir; avantajlara dair farkındalık düşüktür.	Kıbrıs, İrlanda, İspanya
47	Hareketlilik faaliyetleri notla değerlendirilmediğinden, bazı çıraklarda devamsızlık ve davranış sorunları görülmektedir.	İspanya



Şekil 3: Ortak Ülke Başına Belgelenen Toplam Engel Sayısı



Şekil 4: Ortak Ülkeler Başına Belgelenen Toplam Engel Sayısı



Şekil 5: Belgelenen Engellerin Kategori ve Ortak Ülkeye Göre Dağıl

7.2 Ülkeler Arasındaki Ortak Zorluklar

Ortak ülkelerin her birinde mesleki eğitim ve öğretimi düzenleyen hukuki ve eğitimsel çerçeveler farklılık gösterse de konsorsiyum genelinde ortak olan çok sayıda yapısal, işlevsel ve kültürel engel bulunmaktadır.

İdari İş Yükü ve Kurumsal Kapasite Yetersizliği: Tüm ortak ülkelerde karşılaşılan temel darboğazlardan biri, çıraklık hareketliliğinin düzenlenmesinden kaynaklanan ağır idari iş yüküdür. Mesleki eğitim personeli; çoğu zaman uluslararasılaşma alanında uzmanlaşmış birimlerden destek almadan uygun ortakların eşleştirilmesi, öğrenme anlaşmalarının hazırlanması, sigorta belgelerinin düzenlenmesi ve mali raporlama gibi yoğun bir iş yükünü üstlenmek zorunda kalmaktadır. İnşaat sektöründe mikro, küçük ve orta ölçekli işletmelerin (KOBİ'ler) ağırlıkta olması nedeniyle bu yük işverenler açısından daha da artmaktadır. Küçük ekiplerle ve yoğun proje takvimleriyle çalışan bu işletmeler, projelerinde gecikme yaşamadan çırak göndermek veya ağırlamak için gereken idari kapasiteye, mali dayanıklılığa ve gözetim için ayrılabilecek zamana çoğu zaman sahip değildir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Kritik Bir Risk Olarak Dil Engeli: Dil engeli tüm hareketlilik faaliyetlerinde karşılaşılan yaygın bir güçlük olmakla birlikte, bütün ülkelerdeki paydaşlar bu sorunun inşaat sektöründe doğrudan iş sağlığı ve güvenliğini tehdit eden kritik bir risk oluşturduğunu vurgulamıştır. Faaliyetin devam ettiği ve yüksek risk taşıyan bir şantiyede teknik talimatların, makine kullanım yönergelerinin veya iş sağlığı ve güvenliği kurallarının yanlış anlaşılması, hem çırak hem de çalışma arkadaşları açısından doğrudan fiziksel tehlike yaratabilir. Bu nedenle işverenler, dil sorunlarının işlerin ilerleyişini yavaşlatmasından, sürekli bire bir gözetim gerektirmesinden ve hukuki sorumluluk risklerini artırmasından endişe duymaktadır.

İşverenlerin İsteksizliği ve "Beyin Göçü" Endişesi: İşverenler, bir çırağın eğitimini genellikle uzun vadede nitelikli ve verimli bir çalışan kazanmak amacıyla yapılan önemli bir mali ve operasyonel yatırım olarak değerlendirmektedir. Bununla bağlantılı olarak, ülkeler genelinde yaygın bir "beyin göçü" endişesi bulunmaktadır. İşverenler, yetiştirdikleri çırakların yurt dışında kalmasından veya yabancı rakip işletmeler tarafından istihdam edilmesinden kaygı duydukları için yurt dışına yönelik hareketliliği destekleme konusunda isteksiz davranmaktadır. Buna karşılık, yabancı bir çırağın kısa süreliğine ağırlanması da özellikle rehberlik ve gözetim için ayrılması gereken çalışma saatleri nedeniyle işletme açısından doğrudan bir operasyonel kayıp olarak

görülmektedir. Çırağın hareketlilik dönemi sonunda kendi ülkesine dönmesi nedeniyle işveren, yaptığı yatırımın karşılığını uzun vadede alamayacağını düşünmektedir.

Mali Güçlükler ve Lojistik Engeller: Mesleki eğitim öğrencilerinin önemli bir bölümünün sosyoekonomik açıdan dezavantajlı kesimlerden gelmesi nedeniyle hareketliliğin doğrudan ve dolaylı maliyetleri ciddi bir engel oluşturmaktadır. Katılımcılar, Erasmus+ gibi mevcut hibe programları kapsamında sağlanan mali desteğin gidilen ülkedeki gerçek yaşam giderlerini çoğu zaman karşılamadığını ortak bir görüş olarak dile getirmiştir. Bunun yanı sıra, kısa süreli konaklamalar için uygun koşullara sahip ve ekonomik bir yer bulmak, birçok ülkede öğrencilerin karşılaştığı başlıca lojistik sorunlardan ve endişe kaynaklarından biridir.

Mesleki Eğitime Yönelik Olumsuz Algı ve Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Avrupa genelinde mesleki eğitimin üniversite eğitimine kıyasla "ikinci sınıf" veya akademik olmayan bir seçenek olarak görülmesine yol açan yaygın bir toplumsal algı bulunmaktadır. Bu algı, çıraklık hareketliliğine atfedilen değeri de olumsuz etkilemektedir. Ayrıca inşaat sektöründeki iş gücü, ortak ülkelerin tamamında hâlâ büyük ölçüde erkeklerden oluşmaktadır. Bu durum, kökleşmiş toplumsal cinsiyet kalıplarının devam etmesine neden olmakta; hareketlilik programlarında çeşitliliğin ve kadınların katılımının artırılmasını ciddi ölçüde sınırlandırmaktadır.

7.3 Ülke Bazında Karşılaşılan Zorluklar

Ülkeler arasında ortak sorunlar bulunmakla birlikte hukuki, yapısal ve kurumsal engellerin niteliği, ulusal mevzuata ve ülkelerin mesleki eğitim sistemlerine bağlı olarak önemli ölçüde değişmektedir.

İspanya

- **Hukuki Belirsizlik:** İspanya'daki ikili mesleki eğitim sisteminde iş temelli eğitim, burs programları ve staj sözleşmeleri gibi birden fazla sözleşme türünün bir arada bulunması, yurt dışındaki ev sahibi işletmelerle ikili anlaşmalar yapılmasını güçleştirmektedir.
- **Parçalı Tanınma Süreci:** Mesleki eğitime ilişkin 3/2022 sayılı Organik Kanun'un yakın zamanda yürürlüğe girmiş olmasına rağmen, Öğrenme Anlaşması gibi tanınma araçlarının uygulanması özerk bölgeler arasında önemli farklılıklar göstermektedir. Bu nedenle yurt dışında edinilen iş deneyiminin tanınması ülke genelinde standart ve otomatik bir biçimde gerçekleşmemektedir.
- **Konaklama Sürecinde Aracılara Bağımlılık:** Yüksek kira bedelleri ve yerel bir iş sözleşmesi bulunmadan konut kiralamanın güç olması nedeniyle İspanyol

kurumları, öğrencilerin konaklama sürecini yönetmek için giderek daha fazla ücretli aracı kuruluşlardan hizmet almak zorunda kalmaktadır. Ancak bu aracı kuruluşların güvenilirliği ve sundukları hizmetlerin niteliği önemli ölçüde farklılık göstermektedir.

Türkiye

- **Katı Sözleşme Yapısı:** 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu uyarınca çıraklar, üç ila dört yıl süren eğitimlerinin tamamı boyunca genellikle tek bir işverenle sözleşmeli olmak zorundadır. Bu düzenleme, çırakların geçici süreyle yurt dışındaki bir işletmede görevlendirilmesine hukuki esneklik tanımamaktadır.
- **Kurumsal Koordinasyon Eksikliği:** Ulusal düzeyde istihdam ve mesleki eğitim programlarını yürüten Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) ile uluslararası hareketlilik faaliyetleri gerçekleştiren mesleki eğitim kurumları arasında ciddi bir koordinasyon eksikliği bulunmaktadır. İŞKUR bünyesinde, çırakların yurt dışındaki işletmelere yerleştirilmesini mali açıdan destekleyen veya bu süreci idari bakımdan kolaylaştıran özel bir mekanizma bulunmamaktadır. Bu nedenle söz konusu sorumluluk, sistematik bir destek sağlanmaksızın tamamen ilgili eğitim kurumlarına bırakılmaktadır.
- **Mesleki Yeterliliklerin Tanınmasındaki Eksiklikler:** Türkiye'deki ulusal mesleki yeterlilik sistemi Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) tarafından yürütülmektedir. Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi (TYÇ), Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi (AYÇ) ile resmî olarak uyumlu olmasına rağmen, MYK Mesleki Yeterlilik Belgeleri birçok Avrupa Birliği (AB) üyesi ülkede doğrudan tanınmamakta ve bu alanda yürürlükte olan ikili tanıma anlaşmaları bulunmamaktadır. Bu durum önemli bir uyumsuzluğa yol açmaktadır. Yurt dışındaki bir hareketlilik faaliyetini tamamlayan Türk çıraklar, edindikleri becerileri Türkiye'ye döndüklerinde ulusal yeterlilik sistemine resmî olarak aktaramamakta veya doğrulatamamaktadır. Bu da hareketlilik deneyiminin uzun vadeli değerini azaltmaktadır.
- **Türkiye'de İnşaat Sektöründeki Kayıt Dışı İstihdam:** Türkiye'de inşaat sektöründe çalışanların önemli bir bölümü, özellikle KOBİ'lerde, kayıtlı istihdamın dışında çalışmaktadır. Kayıt dışı istihdamın yaygın olması; çırakları ağırlayabilecek uygun işletmelerin belirlenmesini, geçerli ikili anlaşmalar yapılmasını ve yurt dışından gelen çıraklara hareketlilik süresince yeterli sosyal güvence sağlanmasını yapısal olarak güçleştirmektedir.
- **Öğretim Programları Arasındaki Uyumsuzluk:** Avrupa'daki mesleki eğitim sistemlerinde yeşil bina uygulamalarına ve Yapı Bilgi Modellemesi (BIM) gibi

dijital inşaat teknolojilerine giderek daha fazla önem verilirken Türkiye'deki birçok mesleki eğitim programında geleneksel inşaat teknikleri ağırlığını korumaktadır. Bu farklılık, çırakların sahip olduğu becerilerin ülkeler arasında aktarılmasını ve karşılıklı olarak tanınmasını güçleştirmektedir.

- **Vize Engelleri:** Türkiye'den hareketlilik programlarına katılan ve AB vatandaşı olmayan kişiler; uzun süren vize işlemleri, başvuru süreçleri ve yüksek ret oranlarıyla karşılaşmaktadır. Bu durum, kurumların önceden planlanan hareketlilik faaliyetlerini son anda iptal etmek zorunda kalmasına neden olabilmektedir.

İtalya

- **Ücret Ödemesinden Kaynaklanan Mali Yükümlülük:** 81/2015 sayılı Kanun Hükmünde Kararname uyarınca birinci tür çıraklık programları, belirsiz süreli iş sözleşmesi niteliğindedir. Bu nedenle işletmeler, çırakları hareketlilik programı kapsamında yurt dışında bulunduğu süre boyunca da ücret ödemeye devam etmekle hukuken yükümlüdür. Bu zorunluluk, işverenler açısından önemli bir mali engel oluşturmaktadır.
- **Hareketliliğin Öğretim Programı Dışında Kalması:** Mesleki eğitim öğretim programları bölgesel düzeyde belirlenmekte ve bu programlarda uluslararası hareketliliğe zorunlu bir unsur olarak yer verilmemektedir. Bu nedenle yurt dışında geçirilen süre, çoğu zaman kredi kazandıran ve örgün eğitimin bir parçası olan öğrenme süreci yerine öğretim programı dışındaki ek bir faaliyet olarak değerlendirilmektedir.
- **Katı İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Zorunlulukları:** İtalya mevzuatı, çırakların işyerine girmeden önce genel ve işe özgü zorunlu iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini tamamlamasını gerektirmektedir. Hukuken zorunlu olan bu eğitimlerin yabancı bir çırağın tam olarak anlayabileceği bir dilde verilmesi, hareketlilik faaliyetlerinin düzenlenmesinde önemli lojistik güçlükler yaratmaktadır.

Kıbrıs

- **Parçalı Hukuki Düzenlemeler:** Stajyerlere ilişkin hukuki çerçeve oldukça parçalıdır. Örneğin, ücret ödenmeden gerçekleştirilen stajlar tam anlamıyla istihdam olarak kabul edilmemektedir. Bu nedenle katılımcılara uluslararası hareketlilik süresince yeterli hukuki koruma ve sosyal güvence sağlanamamaktadır.
- **Üçüncü Ülke Vatandaşlarına Yönelik Kısıtlamalar:** Kıbrıs'taki inşaat sektörü büyük ölçüde üçüncü ülke vatandaşlarının iş gücüne dayanmaktadır. Ancak bu

kişiler, sınır ötesi hareketlilik programlarına katılma imkânlarını ciddi ölçüde sınırlandıran karmaşık vize ve sigorta işlemleriyle karşılaşmaktadır.

İrlanda

- **Güncelliğini Yitirmiş Hukuki Düzenlemeler:** İrlanda'daki çıraklık sistemi, 1967 tarihli Sanayi Eğitimi Kanunu ile düzenlenmektedir. Bu kanun kapsamında çıraklar, iş sözleşmesiyle çalışan işçi statüsündedir. Bu durum, çırakların uluslararası hareketlilik programlarına katılımını hukuki açıdan karmaşık hâle getirmektedir.
- **Öğretim Programının Katı Yapısı:** Ulusal çıraklık sistemi, işyerinde eğitim ile eğitim kurumu bünyesinde gerçekleştirilen eğitimin dönüşümlü olarak uygulandığı yedi aşamalı ve katı bir modele dayanmaktadır. Mesleki eğitim kurumları, yurt içinde gerçekleştirilmesi gereken bir eğitim aşamasının yerine yurt dışındaki bir hareketlilik faaliyetini dâhil edebilmek için gereken öğretim programı esnekliğine neredeyse hiç sahip değildir.
- **Hareketliliğe İstihdam Odaklı Yaklaşım:** Uluslararası hareketlilik, İrlanda'daki çıraklık sistemi içinde oldukça sınırlı bir yere sahiptir. Çıraklar, eğitimlerinin devam ettiği sırada gerçekleştirilecek bir hareketlilik faaliyetini mesleki eğitim süreçlerini aksatabilecek bir unsur olarak görmektedir. Çoğu çırak, ancak tam yeterlilik kazandıktan sonra yurt dışına çıkmayı tercih etmekte; gidilecek ülke seçiminde ise doğrudan istihdam olanakları nedeniyle genellikle Birleşik Krallık veya Avustralya gibi İngilizce konuşulan ülkelere yönelmektedir.

Yunanistan

- **Hazırlık Sürecindeki Ciddi Kurumsal Eksiklikler:** Avrupa ülkelerinden Yunanistan'a gelen stajyerlere ilişkin vaka çalışmaları, hazırlık sürecinde önemli kurumsal eksiklikler bulunduğunu ortaya koymuştur. Öğrenciler; hareketlilik öncesi hazırlık, teknik bilgilendirme ve görevlendirildikleri işletmeye ilişkin kültürel uyum eğitimi konularında neredeyse hiç destek almadıklarını bildirmiştir.
- **Mesleki Kültür Farklılıkları ve İş Güvenliği Kaygıları:** Yunanistan'a gelen stajyerler, çalışma kültüründeki farklılıklar nedeniyle ciddi uyum güçlükleri yaşamıştır. Özellikle şantiyelerde uygulanan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini kendi ülkelerindeki standartlarla karşılaştırdıklarında, mevcut uygulamaları son derece yetersiz bulduklarını belirtmiştir.
- **Resmî Belgelendirme Eksikliği:** Hareketlilik programının ardından Yunanistan'da ağırlanan stajyerler, katılımlarını ve öğrenme kazanımlarını gösteren herhangi bir resmî belge, Europass Hareketlilik Belgesi veya kredi alamadıklarını bildirmiştir.

Bu durum, gerçekleştirilen stajın örgün eğitim içindeki resmî değerini ortadan kaldırmıştır.

Kuzey Makedonya

- **AB Standartlarıyla Uyum:** İhtiyaç analizi kapsamında gerçekleştirilen belge incelemesinin bulgularına göre Kuzey Makedonya'nın karşılaştığı başlıca sorun, ulusal mesleki eğitim ve yeterlilik çerçevelerinin AB standartlarıyla yapısal olarak uyumlu hâle getirilmesi gerekliliğidir. Bu uyum, ülkenin gelecekte Avrupa'daki çıraklık hareketliliği mekanizmalarına başarılı biçimde dâhil olabilmesi açısından kritik önem taşımaktadır.

8. Eğitim Merkezleri ve İş Yerlerinde Kurumsal Uygulamalar

8.1 Öğretim Programlarının Tasarımı ve Hareketliliğin Bütünleştirilmesi

Hareketliliğin resmî mesleki eğitim ve öğretim programlarına dâhil edilme düzeyi, ortak ülkeler arasında önemli farklılıklar göstermektedir. Bu durum, katı ulusal düzenlemeler ile esnek ve uluslararası nitelikte öğrenme fırsatlarına duyulan ihtiyaç arasındaki gerilimi ortaya koymaktadır.

- **Öğretim Programlarının Katılığı ve Esnekliği: İrlanda**'daki çıraklık modeli, işyerinde eğitim ile eğitim kurumu bünyesinde gerçekleştirilen eğitimin dönüşümlü olarak uygulandığı yedi aşamalı ve katı bir sisteme dayanmaktadır. Öğretim programının yeterince esnek olmaması, yurt içinde gerçekleştirilmesi gereken bir eğitim aşamasının yerine yurt dışındaki bir hareketlilik faaliyetinin dâhil edilmesini son derece güçleştirmektedir. Benzer şekilde, **İtalya**'da mesleki eğitim öğretim programları bölgesel düzeyde belirlenmekte ve uluslararası hareketliliğe zorunlu bir unsur olarak yer verilmemektedir. Bu nedenle yurt dışında geçirilen süre, çoğu zaman kredi kazandıran ve örgün eğitimin bir parçası olan öğrenme süreci yerine öğretim programı dışındaki ek bir faaliyet olarak değerlendirilmektedir.
- **Personel Hareketliliği Yoluyla Öğretim Programlarının Güncellenmesi:** Buna karşılık, **Kıbrıs**'taki kurumlar öğretim programlarını geliştirmek amacıyla personel

hareketliliğinden doğrudan yararlanmaktadır. Örneğin, Slovenya'da sürdürülebilir ahşap yapıların inşasına yönelik bir eğitime katılan eğitimciler, öğrendikleri ileri düzey teknikleri kendi kurumlarına aktararak öğretim programlarının güncellenmesine katkıda bulunmuştur. Böylece yerel uygulamalar ile AB'nin gelişmekte olan çevreci yapı standartları arasındaki farklılıkların azaltılması desteklenmiştir.

- **Yeterlilik Temelli ve Modüler Program Tasarımı: İspanya**'da yakın zamanda gerçekleştirilen ve 3/2022 sayılı Organik Kanun'a dayanan reformlar, mesleki eğitim sistemini daha modüler ve yeterlilik temelli bir yapıya dönüştürmeyi amaçlamaktadır. Yeni yapı; dijitalleşme, sürdürülebilirlik ve mesleki İngilizce gibi farklı meslek alanlarını destekleyen ortak modülleri içermektedir. Bu yönüyle sistem, Avrupa'daki hareketlilik hedefleriyle daha güçlü bir uyum sağlama potansiyeline sahiptir.

8.2 Mentorluk ve Destek Mekanizmaları

Etkili mentorluk ve güçlü destek mekanizmaları, özellikle yüksek riskli bir çalışma alanı olan inşaat sektöründe, yurt dışındaki çırakların başarısı ve güvenliği açısından hayati önem taşımaktadır. Ancak kurumların benimsediği destek yaklaşımları, son derece yapılandırılmış sistemlerden neredeyse hiçbir desteğin sağlanmadığı uygulamalara kadar geniş bir yelpazede farklılık göstermektedir.

- **İşyerinde Bütüncül Mentorluk: Kıbrıs**'taki Cyfield Group gibi büyük ev sahibi işletmeler, oldukça yapılandırılmış bir mentorluk yaklaşımı benimsemektedir. Her çırağa özel bir şantiye mentoru atanmakta, çıraklar resmî iş sağlığı ve güvenliği oryantasyonuna katılmakta ve kendilerine haftalık görev planları verilmektedir. Ayrıca işletmeler, "Çalışan Mutluluğu Sorumlusu" olarak görevlendirilen bir personel aracılığıyla Akran Destek Sistemi'nin uygulanmasını kolaylaştırmaktadır. Böylece yabancı öğrencilere yalnızca teknik gözetim sağlanmamakta; kendilerini güvende hissetmeleri ve çalışma ortamına sosyal açıdan uyum sağlamaları da desteklenmektedir.
- **Eşlik Eden Eğitmenler: İtalya**'da gönderen kurumlar, genellikle genç stajyer gruplarına eşlik etmek üzere bir okul eğitmeni görevlendirmektedir. Bu eğitmen; ev sahibi işletmeyle yürütülen idari işlemlerin takibi, günlük değerlendirmelerin yapılması, öğrencilerin vatan özlemini azaltmaya yönelik grup etkinliklerinin düzenlenmesi ve özellikle hareketliliğin ilk günlerindeki uyum sürecinde duygusal destek sağlanması gibi sorumluluklar üstlenmektedir. Böylece öğrenciler,

gönderen kurum ile ev sahibi işletme arasında güvenilir bir bağlantı ve destek noktasına sahip olmaktadır.

- **Sistematik Destek Eksikliği:** Buna karşılık, **Yunanistan**'a gelen Avrupalı stajyerlere ilişkin vaka çalışmaları, kurumsal desteğin ciddi ölçüde yetersiz olduğunu ortaya koymuştur. Öğrenciler, ne gönderen okullarından ne de ev sahibi işletmelerden etkin yardım, rehberlik veya sorunların çözümüne yönelik destek alabildiklerini bildirmiştir. Bu nedenle işyerinde karşılaştıkları güçlüklerle büyük ölçüde kendi başlarına mücadele etmek zorunda kalmışlardır.

8.3 Değerlendirme ve Belgelendirme

Hareketlilik süresince edinilen becerilerin resmî olarak değerlendirilmesi ve belgelendirilmesi, bu deneyimin somut eğitim ve kariyer kazanımlarına dönüşmesi açısından hayati önem taşımaktadır. Ancak ülkeler ve kurumlar arasında değerlendirmeye ilişkin uygulamalar önemli ölçüde farklılık göstermektedir.

- **Standartlaştırılmış Araçlar:** Değerlendirmede kullanılan başlıca araçlar arasında Europass Hareketlilik Belgesi, hareketlilik öncesinde edinilmesi beklenen bilgi, beceri ve yeterlilikleri tanımlayan standart Öğrenme Anlaşmaları ile katılımcı devam çizelgeleri yer almaktadır.
- **İşletme Düzeyinde Değerlendirme: İtalya** ve **Kıbrıs**'taki yapılandırılmış ev sahipliği uygulamalarında değerlendirme süreci; çalışma ve görev çizelgelerinin tutulmasını, günlük ilerleme toplantılarının gerçekleştirilmesini ve stajın sonunda resmî bir değerlendirme raporu hazırlanmasını içermektedir. İşletmedeki mentor tarafından hazırlanan bu raporda, çırağın edindiği beceriler hareketlilik öncesinde Öğrenme Anlaşması'nda belirlenen kazanımlarla karşılaştırılmaktadır.
- **Resmî Tanıma ve Belgelendirme Eksikliği:** Bu araçların kullanılmaması ciddi bir kurumsal eksikliğe yol açabilmektedir. Örneğin, **Yunanistan**'daki stajlarını tamamlayan çıraklar, ülkelerine döndüklerinde herhangi bir resmî belge, kredi veya Europass Hareketlilik Belgesi alamadıklarını bildirmiştir. Edinilen becerilerin değerlendirilmemesi ve belgelendirilmemesi, hareketlilik deneyiminin örgün eğitim içindeki resmî değerini ortadan kaldırmakta ve bu deneyimi yalnızca kişisel bir kazanıma indirgemektedir.

8.4 Belirlenen Etkili Uygulamalar

Rapor kapsamında, hareketliliğin önündeki engelleri önemli ölçüde azaltan ve öğrenme kazanımlarını iyileştiren çeşitli etkili kurumsal uygulamalar belirlenmiştir:

- **Hareketlilik Öncesinde Yerinde İnceleme Ziyaretleri (Kıbrıs):** İşyerinin güvenlik koşullarını, kültürel uygunluğunu ve öğretim programıyla uyumunu doğrulamak amacıyla, hareketlilik başlamadan üç ila dört gün önce gönderen kurumun personelinin ve koordinatörlerinin ev sahibi kuruluşa inceleme ziyaretinde bulunmasıdır. Bu uygulama, sürecin şeffaf biçimde yürütülmesini sağlamakta, ev sahibi işletmeyle güven ilişkisi kurulmasına yardımcı olmakta ve lojistik ya da güvenlikle ilgili olası sorunların önceden belirlenerek giderilmesine imkân tanımaktadır.
- **Eşlik Eden Eğitmen Modeli (İtalya):** Kısa süreli hareketlilik faaliyetlerinde genç stajyerlerle birlikte seyahat edecek bir grup lideri veya eğitmenin görevlendirilmesidir. Eğitmen ve akran desteğini bir araya getiren bu model, öğrencilerin hareketliliğin başlangıcında yaşadığı korku ve kaygıların azaltılmasında ve dil engellerinin aşılmasında kritik bir rol oynamaktadır.
- **Harmanlanmış Yoğun Programlar (Türkiye):** Özellikle akademik eğitim ve ileri düzey mesleki eğitim kapsamında, çevrim içi hazırlık seminerlerinin mimari tasarım ve uygulama projeleri gibi yoğun yüz yüze atölye çalışmalarıyla birleştirilmesidir. Bu yaklaşım, katılımcıların sahada iş birliğine dayalı çalışmalara başlamadan önce ortak bir kavramsal altyapı geliştirmelerini sağlamaktadır.
- **İşverenlerle Bağlantı Kurma Modeli Olarak TÜRKONFED Ağı (Türkiye):** Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonunun (TÜRKONFED), iş dünyası federasyonları ve sektörel çalışma gruplarından oluşan yerleşik ağı; sektör ile mesleki eğitim kurumları arasındaki koordinasyonun geliştirilmesinde yaygınlaştırılabilir ve etkili bir uygulama örneğidir. Bu ağ, inşaat sektöründeki KOBİ'lere doğrudan ulaşılmasını, hareketlilik fırsatlarının duyurulmasını ve işverenlerin sürece desteğinin sağlanmasını kolaylaştırmaktadır. Böylece her kurumun işverenlere erişebilmek için sıfırdan ayrı bir iletişim ağı kurmasına gerek kalmamaktadır. Bu model, diğer ortak ülkelerde sektör düzeyinde işveren katılımının sağlanmasına yönelik örnek bir yapı olarak MOBUILDING platformuna resmî biçimde dâhil edilebilir.
- **İstanbul Valiliğinin Mesleki Eğitim Alanındaki Koordinasyon Deneyimi (Türkiye):** İstanbul Valiliği, il düzeyinde inşaat sektörü ve teknik meslek alanlarına yönelik geniş kapsamlı mesleki eğitim girişimlerinin koordinasyonunda önemli bir deneyime sahiptir. Bu kurumsal deneyim, yerel kamu yönetiminin çıraklık hareketliliği programlarına katılımı açısından ölçeklenebilir bir model sunmaktadır. İstanbul Valiliğinin üstlendiği rol, yerel kamu kurumlarının

hareketlilik faaliyetlerini kolaylaştırmak amacıyla mesleki eğitim kurumları ile sektör temsilcileri arasında nasıl etkin bir bağlantı kurabileceğini göstermektedir.

- **İşyerinin İhtiyaçlarına Yönelik Dil Eğitimi (İtalya):** Dil hazırlık programlarının doğrudan işyerindeki iletişim ve güvenlik ihtiyaçlarına göre düzenlenmesidir. Buna örnek olarak, ana dili İngilizce olmayan katılımcıların inşaat şantiyesine girmeden önce hayati önem taşıyan iş sağlığı ve güvenliği talimatlarını anlayabilecek dil yeterliliğine ulaşmalarını amaçlayan 30 saatlik bir dil kursu verilebilir.

9. Hareketlilik Engellerini Aşmaya Yönelik Önlemler

9.1 Politika Önerileri

Sınır ötesi çıraklık hareketliliğinin önündeki engellerin sistematik biçimde ortadan kaldırılabilmesi için politika düzeyinde kapsamlı düzenlemelere ihtiyaç duyulmaktadır:

- **Hukuki Çerçevelerin Uyumlaştırılması:** Çırakların uluslararası hareketlilik süresince sahip olacağı statü, hak ve sorumlulukların açık biçimde tanımlanması ve ulusal düzenlemelerin Avrupa Birliği (AB) çerçeveleriyle uyumlu hâle getirilmesi amacıyla ilgili mevzuat güncellenmeli ve netleştirilmelidir. Bu kapsamda, çırakları geçici yurt dışı görevlendirmelerine imkân tanımadan tek bir işverene bağlayan katı sözleşme yapıları da gözden geçirilmelidir.
- **Otomatik ve Karşılıklı Tanıma Sistemlerinin Oluşturulması:** Politika yapıcılar, hareketlilik süresince edinilen öğrenme kazanımları ve yeterliliklerin AB üyesi ülkeler arasında hızlı ve karşılıklı olarak tanınmasını sağlayacak sistemler geliştirmelidir. İlgili çerçeveler, özellikle uzun dönemli hareketlilik faaliyetlerini öğretim programı dışındaki etkinlikler olarak değerlendirmek yerine, kredi kazandıran ve resmî mesleki eğitim programlarının ayrılmaz bir parçası olan öğrenme süreçleri olarak kabul edecek biçimde düzenlenmelidir.
- **Mali Destek ve Vergi Teşvikleri Sağlanması:** Hükûmetler, çırak gönderen veya ağırlayan KOBİ'leri desteklemek amacıyla hedefe yönelik mali mekanizmalar geliştirmelidir. Vergi avantajları, ücret destekleri veya doğrudan mali yardımlar yoluyla işletmelerin üstlendiği operasyonel giderler, mentorluk için ayrılan çalışma süresi ve bu süreçte yaşanabilecek verimlilik kayıpları karşılanmalıdır.

- **Vize İşlemlerinin Basitleştirilmesi:** AB dışındaki ülkelerden gelen katılımcılar ve üçüncü ülke vatandaşları için vize işlemleri basitleştirilmeli ve hızlandırılmalıdır. Yetkili kurumlar, planlanan hareketlilik faaliyetlerinin gecikmesini veya iptal edilmesini önlemek amacıyla başvuru süreleri ve gerekli belgeler hakkında açık, gerçekçi ve öngörülebilir bilgiler sunmalıdır.
- **Politika Koordinasyonunun Güçlendirilmesi:** Çalışmaların birbirinden kopuk biçimde yürütülmesini önlemek ve hareketlilik faaliyetlerinin iş gücü piyasasının ihtiyaçlarıyla uyumlu olmasını sağlamak amacıyla kurumlar arası iş birliği güçlendirilmelidir. Örneğin Millî Eğitim Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve işveren kuruluşlarının iş birliğiyle mesleki eğitim ve çıraklık hareketliliğine yönelik tutarlı bir ulusal strateji oluşturulmalıdır.

9.2 Kurumsal İyileştirmeler

Mesleki eğitim merkezleri ve diğer eğitim kurumları, hareketlilik faaliyetlerini daha etkili biçimde planlayabilmek, kolaylaştırabilmek ve yönetebilmek için kurumsal kapasitelerini güçlendirmelidir.

- **Uluslararasılaşma Birimlerinin Kurulması:** Mesleki eğitim kurumlarında, hareketlilik projeleri ile hibe programlarının hazırlanması, yönetilmesi ve koordinasyonundan sorumlu uzmanlaşmış birimler kurulmalı ve bu birimlerde yeterli sayıda uzman personel görevlendirilmelidir. Böylece öğretmen ve eğitmenlerin üstlendiği ağır idari iş yükü azaltılmalıdır.
- **İdari İş Akışlarının Kolaylaştırılması:** Çevrim içi formlar, dijital kontrol listeleri ve standart raporlama şablonları kullanılarak idari süreçlerin dijitalleştirilmesi hızlandırılmalıdır. Böylece yinelenen evrak işleri en aza indirilmeli ve hem gönderen hem de ev sahibi kuruluşlar açısından sürecin şeffaflığı artırılmalıdır.
- **Hareketlilik Öncesi Hazırlıkların Güçlendirilmesi:** Kurumlar, yalnızca seyahat ve konaklama gibi lojistik konularla sınırlı kalmayan kapsamlı hazırlık programları uygulamalıdır. Bu programlar; inşaat sektörüne özgü mesleki terimlere ağırlık veren temel dil eğitimini, kültürlerarası yeterlilik eğitimlerini ve hareketliliğin uyum açısından kritik önem taşıyan ilk 15 gününe yönelik gerçekçi beklentilerin oluşturulmasını içermelidir.
- **Hareketlilik Öncesinde Yerinde İnceleme Ziyaretleri Gerçekleştirilmesi:** Etkili olduğu belirlenen uygulamalardan biri, mesleki eğitim koordinatörlerinin hareketlilik başlamadan üç ila dört gün önce ev sahibi kuruluşa inceleme ziyaretinde bulunmasıdır. Bu ziyaretler sayesinde işyerinin güvenlik koşulları,

kültürel uygunluğu ve öğretim programıyla uyumu önceden değerlendirilebilir; lojistik veya uygulamaya ilişkin olası sorunlar hareketlilik başlamadan giderilebilir.

- **Personel Hareketliliği Yoluyla Öğretim Programlarının Güncellenmesi:** Kurumlar, eğitimcilerin sürdürülebilir ahşap yapıların inşası gibi çağdaş ve ileri düzey teknikler konusunda eğitim almasını sağlamak amacıyla personel hareketliliğinden yararlanmalıdır. Eğitimciler, hareketlilik sonunda edindikleri bilgi ve deneyimleri kurumlarına aktararak öğretim programlarının AB'nin gelişmekte olan çevreci ve dijital standartlarına uygun biçimde güncellenmesine katkıda bulunmalıdır.

9.3 KOBİ'lere ve İşverenlere Yönelik Destekler

Küçük ve orta ölçekli işletmeler (KOBİ'ler) inşaat sektörünün temelini oluşturmasına rağmen çoğu zaman hareketlilik faaliyetlerine katılmak için gereken idari, mali ve kurumsal kapasiteye sahip değildir. Bu nedenle KOBİ'lere yönelik özel destek mekanizmalarının geliştirilmesi büyük önem taşımaktadır:

- **İnşaat Sektörüne Özgü Hareketlilik Araç Setlerinin Geliştirilmesi:** Sınır ötesi inşaat sektörü hareketliliğine yönelik, doğrudan kullanılabilecek nitelikte sektöre özgü araç setleri hazırlanmalı ve ilgili kuruluşlara ulaştırılmalıdır. Bu araç setlerinde duvar örme ve iskele kurma gibi belirli meslek ve çalışma alanlarına ilişkin iş sağlığı ve güvenliği standartlarına, sigorta koşullarına, örnek risk değerlendirmelerine ve görev listelerine yer verilmelidir.
- **Hukuki Sorumluluğun ve İdari Karmaşıklığın Azaltılması:** KOBİ'lerin, yabancı stajyerlerin karıştığı şantiye kazalarında üstlenebilecekleri hukuki sorumluluğa ilişkin endişelerinin giderilebilmesi için açık hukuki açıklamalar, sigortaya ilişkin yönlendirmeler, basitleştirilmiş idari şablonlar ve risk paylaşım mekanizmaları geliştirilmelidir. Bürokratik işlemlerin ve konaklamaya ilişkin düzenlemelerin işletmeler adına yürütülmesi için yerel mesleki eğitim konsorsiyumları gibi aracı kuruluşlardan yararlanılması özellikle tavsiye edilmektedir.
- **Oryantasyon ve Mentorluk Desteğinin Güçlendirilmesi:** İşletmelere yapılandırılmış oryantasyon programı şablonları ve şantiyelerdeki dil engellerinin aşılmasına yardımcı olacak iletişim kılavuzları sunulmalıdır. Ayrıca saha amirlerine ve mentorlara, uluslararası stajyerlere etkili biçimde rehberlik edebilmeleri için özel eğitimler verilmelidir.
- **Görünürlüğün ve Farkındalığın Artırılması:** Yabancı stajyer ağırlamanın işletmelere ve iş gücüne sağlayabileceği uzun vadeli faydaları açık biçimde

anlatan, kolay anlaşılır ve görsel açıdan erişilebilir broşürler ile kısa videolar hazırlanmalıdır. Ayrıca hareketlilik programlarına katılan KOBİ'lerin sektördeki görünürlüğünü ve kurumsal itibarını güçlendirmek amacıyla "Hareketlilik Dostu İşveren" rozeti veya derecelendirme sistemi gibi resmî tanıma mekanizmaları oluşturulmalıdır.

9.4 Uzun Dönemli Hareketliliğin Güçlendirilmesi

Sınır ötesi uzun dönemli çıraklık hareketliliğinin yaygınlaştırılması ve uzun süreli yurt dışı yerleştirmelerinin uygulanabilir hâle getirilmesi için özel stratejik ve mali düzenlemelere ihtiyaç duyulmaktadır:

- **Mali Desteğin Artırılması:** Mevcut hibe programları, uzun süreli hareketliliklerde ortaya çıkan gerçek yaşam, konaklama ve ulaşım giderlerini çoğu zaman karşılamamaktadır. Uzun dönemli hareketlilik programlarının farklı sosyoekonomik koşullardan gelen bütün çıraklar açısından erişilebilir ve mali olarak sürdürülebilir hâle getirilmesi için sağlanan hibe tutarları artırılmalıdır.
- **Kısa Dönemli Hareketliliğin Geçiş Aşaması Olarak Kullanılması:** Uzun dönemli hareketliliğe yönelik talep ve kurumsal hazırlık hâlen sınırlı olduğundan, başarıyla uygulanan kısa dönemli hareketlilik faaliyetlerinden daha uzun süreli programlara geçişte bir basamak olarak yararlanılmalıdır. Bu yaklaşım, altı ila on iki aylık yerleştirmelere geçilmeden önce çırakların ve işverenlerin deneyim kazanmasına, karşılıklı güven geliştirmesine ve uzun dönemli hareketliliğin sağlayacağı faydalara ilişkin inancın güçlenmesine yardımcı olacaktır.
- **Bölgesel Konsorsiyumlar ve Ortak Veri Tabanları Oluşturulması:** Uzun dönemli hareketliliğin sürdürülebilir hâle getirilmesi için, özellikle küçük mesleki eğitim merkezlerinin sahip olduğu kaynakları ve uzmanlığı bir araya getiren bölgesel hareketlilik konsorsiyumları kurulmalıdır. Ayrıca sektör kuruluşlarıyla iş birliği içinde; güvenli, nitelikli ve uzun dönemli staj imkânları sağlama konusunda başarılı olduğu doğrulanmış, güvenilir ve kapsamlı biçimde değerlendirilmiş ev sahibi işletmelerin yer aldığı merkezî bir ulusal veri tabanı oluşturulmalı ve düzenli olarak güncellenmelidir.

10. MOBUILDING Eylem Planı İçin Çıkarımlar

Bu rapor kapsamında elde edilen nitel ve yapısal bulgular, hazırlanacak olan **Avrupa'da İnşaat Sektöründe Çıraklık Hareketliliğini Desteklemeye Yönelik Eylem Planı** için kanıta dayalı bir temel oluşturmaktadır. Hareketliliğin önündeki sistemsel, kurumsal ve bireysel darboğazları açık biçimde ortaya koyan bu bulgular, projenin temel çıktılarının ihtiyaçlara uygun ve stratejik bir yaklaşımla tasarlanmasına doğrudan katkı sağlayacaktır.

Hareketliliği Destekleyen Yapılar: Araştırma; ağır idari süreçlerin, dil engellerinin, katı iş sağlığı ve güvenliği düzenlemelerinin ve küçük ve orta ölçekli işletmelerin (KOBİ'ler) sınırlı kurumsal kapasitesinin hareketliliğin önündeki başlıca engeller arasında yer aldığını göstermektedir. Bu sorunların aşılması amacıyla elde edilen bulgular, aşağıdaki güçlü ve hedefe yönelik destek yapılarının geliştirilmesine yön verecektir:

- **Hedefe Yönelik Eğitim ve Kapasite Geliştirme:** Bulgular, çırakların hareketlilik öncesinde daha kapsamlı biçimde hazırlanmasına ve KOBİ'lerin mentorluk kapasitelerinin güçlendirilmesine ihtiyaç duyulduğunu göstermektedir. Bu sonuçlar, **İnşaat Sektöründe Çıraklık Hareketliliğinin Etkili Yönetimine Yönelik Eğitim Programı**'nın tasarımına doğrudan yön verecektir. Program, mesleki eğitim ve öğretim kurumları ile KOBİ personeline sınır ötesi hareketlilik faaliyetlerini etkili biçimde planlama ve yönetme, hukuki yükümlülükleri yerine getirme ve eğitim kalitesini güvence altına alma konusunda gerekli bilgi ve becerileri kazandıracaktır.

- **Ağ Oluşturma ve Aracı Kuruluş Desteği:** KOBİ'lerin hareketlilik faaliyetlerini tek başlarına düzenlemek için gereken zamana, insan kaynağına ve iş birliği ağlarına çoğu zaman sahip olmaması, **İnşaat Sektöründe Çıraklık Hareketliliği Ağı**'nın kurulmasına duyulan ihtiyacı açıkça ortaya koymaktadır. Sektör temsilcilerini, mesleki eğitim kurumlarını ve bölgesel kamu kurumlarını bir araya getirecek bu ağ; iş birliğini güçlendiren, kaynakların ortak kullanımını sağlayan ve küçük işletmelerin üstlenmekte zorlandığı lojistik ve idari süreçleri kolaylaştıran bir aracı destek mekanizması olarak işlev görecektir.

- **İnşaat Sektörüne Özgü Araç Setleri:** Araştırma bulguları, genel nitelikteki Erasmus+ kılavuzlarının inşaat sektörünün yüksek risk taşıyan çalışma koşullarını ve sektöre özgü ihtiyaçlarını yeterince karşılamadığını göstermektedir. Bu nedenle geliştirilecek destek yapıları kapsamında, inşaat sektörüne özgü hareketlilik kılavuzları, iş sağlığı ve güvenliği eğitim paketleri ve faaliyetin devam ettiği şantiyelerin koşullarına uyarlanabilecek standart risk değerlendirme araçları hazırlanacaktır.

Politika Araç Seti: Ulusal çıraklık sözleşmelerinin geçici uluslararası görevlendirmelere imkân tanımayacak ölçüde katı olması, KOBİ'lere sağlanan mali teşviklerin yetersiz kalması ve öğrenme kazanımlarının tanınmasına yönelik mekanizmaların parçalı bir yapı göstermesi, başlıca sistemsel engeller arasında yer almaktadır. Bu engellere ilişkin bulgular, **Avrupa'da İnşaat Sektöründe Çıraklık Hareketliliğine Yönelik Politika Araç Seti**'nin hazırlanmasına doğrudan katkı sağlayacaktır.

- **Kanıta Dayalı Politika Geliştirme ve Savunuculuk:** Elde edilen bulgular; hukuki çerçevelerin uyumlaştırılması, AB vatandaşı olmayan katılımcılara yönelik vize işlemlerinin basitleştirilmesi ve uzun dönemli hareketliliğin öğretim programı dışındaki ek bir faaliyet olarak değerlendirilmesi yerine resmî mesleki eğitim programlarının ayrılmaz bir parçası hâline getirilmesi konusunda politika yapıcılara somut kanıtlar sunacaktır.

- **Paydaş Katılımının Teşvik Edilmesi:** Politika Araç Seti; uluslararası stajyerleri ağırlayan KOBİ'lerin karşılaştığı verimlilik kayıplarını ve mentorluk için ayırdığı çalışma süresini telafi edecek hedefe yönelik mali mekanizmaların oluşturulmasına ilişkin yöntem, yaklaşım ve seçenekleri bir araya getirecektir. Bu mekanizmalar arasında ücret destekleri, vergi avantajları ve doğrudan mali teşvikler yer alabilir.

Avrupa Hareketlilik Platformu: Güvenilir ortakların bulunması, karmaşık idari işlemlerin yürütülmesi ve yurt dışında edinilen becerilerin resmî olarak tanınması konusunda karşılaşılan güçlükler, **MOBUILDING Avrupa İnşaat Sektöründe Çıraklık Hareketliliği Platformu**'nun yapısını doğrudan şekillendirmektedir. Araştırma bulguları, platformda yer alacak ve birbiriyle bağlantılı biçimde çalışacak aşağıdaki dört dijital alanın geliştirilmesine yön verecektir:

- **Ortaklık ve Ağ Oluşturma Alanı:** Bu alan, hareketlilik programlarına katılmaya istekli ve uygunluğu önceden değerlendirilmiş ev sahibi işletmelerin bulunmasını kolaylaştıracaktır. Böylece inşaat sektöründe güvenilir uluslararası ortaklıkların ve hareketlilik konsorsiyumlarının kurulması desteklenecektir.

- **Kapasite Geliştirme Alanı:** Çırakların hareketlilik öncesinde yeterince hazırlanmaması ve mentorların rehberlik becerilerindeki eksikliklerin giderilmesi amacıyla bu alanda eğitim programının modüllerine yer verilecektir. Kurumlara kültürlerarası duyarlılık eğitimleri, dil öğrenme kaynakları ve hareketlilik faaliyetlerinin yönetiminde kullanılabilecek uygulamalı araçlar sunulacaktır.

- **Çıraklık Hareketliliği Yönetim Aracı:** Mesleki eğitim personelinin karşılaştığı ağır idari iş yükünü azaltmayı amaçlayan bu araç, hareketlilik sürecinin hazırlık, uygulama, dönüş ve yeniden bütünleşme aşamalarını dijital ortamda yönetilebilir hâle getirecektir. Araç, kullanıcılara süreç boyunca adım adım yönlendirme sağlayacak ve yinelenen evrak işlerini azaltacaktır.

- **Akreditasyon, Doğrulama ve Tanıma Merkezi:** Çırakların yurt dışında edindiği beceriler resmî olarak tanınmadan ülkelerine dönmesi sorununa çözüm üretmek amacıyla bu merkez, Europass Hareketlilik Belgesi gibi Avrupa düzeyindeki araçların kullanılmasına yönelik bütünleşik destek sunacaktır. Ayrıca kurumların öğrenme kazanımlarını doğrulamasına, belgelendirmesine ve ülkeler arasında tanınabilir hâle getirmesine yardımcı olacaktır.

11. Tartışma ve Sonuç

Belirlenen Başlıca Engeller: Bu rapor, inşaat sektöründeki çıraklık hareketliliğinin birbiriyle bağlantılı yapısal, operasyonel ve kültürel engeller nedeniyle önemli ölçüde sınırlandığını ortaya koymaktadır. Sistem düzeyinde güncelliğini yitirmiş ulusal mevzuat, esnekliğe imkân tanımayan iş sözleşmeleri ve AB vatandaşı olmayan katılımcılara yönelik karmaşık vize koşulları başlıca engelleri oluşturmaktadır. Bu engeller, birçok durumda hareketlilik faaliyetlerinin daha planlama aşamasına geçilmeden önlenmesine yol açmaktadır. Kurumsal düzeyde ise mesleki eğitim kurumları, yurt dışı stajların düzenlenmesinden kaynaklanan ağır idari iş yüküyle karşı karşıya kalmakta ve

uluslararasılaşma süreçlerini yürütecek uzman personelden çoğu zaman yoksun bulunmaktadır.

İnşaat sektöründeki işletmelerin büyük çoğunluğunu oluşturan KOBİ'ler açısından yoğun proje takvimleri, kapsamlı iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri ve yetiştirdikleri çırakları kaybetme endişesi, çırak gönderme veya ağırlama kararını stratejik bir yatırım olmaktan çıkararak operasyonel bir risk hâline getirmektedir. Çıraklar ise faaliyetin devam ettiği şantiyelerde iş sağlığı ve güvenliği açısından ciddi riskler doğurabilen dil engelleriyle karşılaşmaktadır. Bunun yanı sıra, sağlanan hibelerin yurt dışındaki gerçek yaşam giderlerini karşılamaması nedeniyle mali güçlükler yaşamakta ve alışkın oldukları ailevi ve sosyal destek çevresinden uzaklaşmanın yol açtığı kaygılarla mücadele etmektedir.

Çözüm Önerileri: Bu sorunların aşılabilmesi için inşaat sektörünün kendine özgü çalışma koşullarını ve ihtiyaçlarını dikkate alan, koordineli ve çok düzeyli müdahalelere ihtiyaç duyulmaktadır:

- **Politika Düzeyindeki Müdahaleler:** Politika yapıcılar; hukuki çerçevelerin uyumlaştırılmasına, vize işlemlerinin basitleştirilmesine ve yurt dışında edinilen öğrenme kazanımlarının hızlı ve mümkün olduğunca otomatik biçimde tanınmasını sağlayacak sistemlerin kurulmasına öncelik vermelidir. KOBİ'lerin hareketlilik programlarına katılımını teşvik etmek amacıyla hükûmetler, işletmelerin karşılaştığı verimlilik kayıplarını ve mentorluk maliyetlerini karşılayacak ücret destekleri, vergi avantajları veya doğrudan mali yardımlar gibi hedefe yönelik teşvikler uygulamalıdır.
- **KOBİ'lere Yönelik Destek Araçları:** İşverenlerin hukuki sorumluluk, iş güvenliği ve idari yük konularındaki endişelerini gidermek için inşaat sektörüne özgü hareketlilik araç setleri geliştirilmelidir. Bu araç setleri; standart risk değerlendirmelerini, iş sağlığı ve güvenliği oryantasyon modüllerini, örnek sözleşmeleri ve yüksek riskli şantiyelerin koşullarına uyarlanmış hukuk ve sigorta kılavuzlarını içermelidir.
- **Kurumsal Kapasitenin Güçlendirilmesi:** Mesleki eğitim kurumları, uluslararasılaşma alanında uzman personel ve dijitalleştirilmiş idari iş akışlarıyla desteklenerek bürokratik iş yükü azaltılmalıdır. Ayrıca çırakların yurt dışındaki şantiyelerin çalışma koşullarına hazırlanmasını sağlamak amacıyla teknik inşaat terimlerine, iş sağlığı ve güvenliği kurallarına ve kültürlerarası hazırlığa ağırlık veren kapsamlı hareketlilik öncesi eğitim programları uygulanmalıdır.

Yapılandırılmış Hareketlilik Sistemlerinin Önemi: Sonuç olarak, iyi yapılandırılmış ve yeterli destek mekanizmalarıyla güçlendirilmiş hareketlilik sistemlerinin kurulması

yalnızca eğitimsel bir hedef değil, aynı zamanda ekonomik bir gerekliliktir. Avrupa inşaat sektörü; ciddi iş gücü açığı, yaşlanan çalışan nüfusu ve yeşil ve dijital dönüşümün gerektirdiği yeni beceriler ile mevcut iş gücünün becerileri arasındaki uyumsuzluk gibi önemli sorunlarla karşı karşıyadır.

Bu nedenle çıraklık hareketliliğinin geçici ve öğretim programı dışında kalan bir faaliyet olmaktan çıkarılarak resmî mesleki eğitim sürecinin bütünleşik ve kredi kazandıran bir bileşenine dönüştürülmesi büyük önem taşımaktadır. Etkili hareketlilik ağlarının kurulması, kalite güvencesi uygulamalarının standartlaştırılması ve ülkeler arası iş birliğinin güçlendirilmesi; inşaat sektörünü gençler açısından daha cazip hâle getirecek, geleceğin iş gücünün çağdaş, çevreci ve dijital becerilerle donatılmasını sağlayacak ve Avrupa inşaat sektörünün uzun vadeli rekabet gücü ile dayanıklılığını artıracaktır.

12. Kaynakça

Çırak hareketliliği, mesleki eğitim ve öğretim (MEÖ) ve inşaat sektörü konularındaki literatür taramasına temel olmak amacıyla, ortak ülkelerde aşağıdaki literatür ve politika belgeleri kullanılmıştır:

Avrupa ve Uluslararası Çerçeve Belgeleri ile Çalışmalar

- **CEDEFOP.** (2018). *Apprenticeship Schemes in European Countries: A Cross-Nation Overview*. Publications Office of the European Union.
- **CEDEFOP.** (2019). *Apprenticeships in work-based learning*.
- **CEDEFOP.** (2020). *Financing apprenticeships in the EU*. Publications Office of the European Union.
- **CEDEFOP.** (2021). *Cross-border long-term apprentice mobility: Making it work – Suggestions for national policy-makers*. Publications Office of the European Union.
- **CEDEFOP.** (2021). *Enablers and disablers of cross-border long-term apprentice mobility: Evidence from country- and project-level investigations*. Publications Office of the European Union.
- **CEDEFOP & OECD.** (2021). *The next steps for apprenticeship*. Publications Office.
- **European Alliance for Apprenticeships [EAfA].** (2024). *EAfA webinar: Integrating mobility in apprenticeships – from theory to practice*.

- **European Commission.** (2023). *Erasmus+ Programme Guide*.
- **European Commission.** (2024). *Education and Training Monitor 2024*.
- **European Commission.** (2025). *Youth Wiki: Traineeships and apprenticeships*.
- **European Labour Authority.** (2024). *EURES Report on Labour Shortages and Surpluses 2023*. Publications Office of the European Union.
- **Eurostat.** (2020). *Eurostat regional yearbook – 2020 edition*. Publications Office of the European Union.
- **OECD.** (2023). *Building Future-Ready Vocational Education and Training Systems*.
- **UNESCO.** (2015). *Unleashing the potential: transforming technical and vocational education and training*.

Ülke Bazında Ulusal ve Akademik Literatür

Kıbrıs

- **Cyprus Statistical Service.** (2020). *Labour Cost and Earnings - Predefined Tables*.
- **Human Resource Development Authority (HRDA).** (2014). *Work-based learning in Cyprus: Spotlight on VET – 2014*.
- **Human Resource Development Authority (HRDA).** (2021). *Annual Report 2021*.
- **Ministry of Education, Sport and Youth [MESY].** (2020). *Annual Report 2020*.

İrlanda

- **Department of Further and Higher Education, Research, Innovation and Science.** (2021). *Action Plan for Apprenticeship 2021 to 2025*.
- **Dougherty, M.** (2022). "Reconceptualising the transition from post-secondary education to work." *Journal of Education and Work*.
- **Hunt, I., et al.** (2025). "Generation apprenticeships–a perspective through the lens of industry learners." *International Journal of Logistics Research and Applications*.
- **McMahon, E., Spillane, J., & Bradley, J.** (2024). "Insights into Apprenticeship Completion: Perspectives from Apprentice Experiences." *Proceedings of the 40th Annual ARCOM Conference*.

- **McManus, S., Peck, C., & Vickery, J.** (2022). *A review of consortia-led apprenticeships in Ireland*.
- **Murphy, I.** (2020). *Long-term cross-country mobility in apprenticeships, Ireland*. Cedefop.
- **Smith, S., et al.** (2021). "A multi-institutional exploration of the social mobility potential of degree apprenticeships." *Journal of Education and Work*.
- **Smith, S., et al.** (2021). "Degree apprenticeships-a win-win model? A comparison of policy aims with the expectations and experiences of apprentices." *Journal of Vocational Education & Training*.
- **SOLAS.** (2024). *Apprenticeship Client Services System*.
- **Straw, S., et al.** (2022). *Equalising Access to Apprenticeships: Investigating the Barriers to Young People Accessing Apprenticeship Opportunities*. National Foundation for Educational Research.

İtalya

- **CEDEFOP ReferNet.** *International mobility in apprenticeships: focus on long-term mobility: Italy.*
- **Committee of the Regions.** *Opinion on targets for learning mobility of apprentices.*
- **European Commission.** *Europe on the Move (Council Recommendation).*
- **European Commission. (***2024). Education and Training Monitor 2024 (Italy country focus).*
- **European Commission. (2025). Youth Wiki: T***raineeships and apprenticeships (Italy country focus, specifically regarding the Piano di Formazione Individuale - PFI).*
- **INAPP (Italian Erasmus+ Agency).** *Guidelines and conventional definitions for short-term and long-term mobilities.*
- **Ministry of Labour and Social Policies.** *Operative manual on apprenticeship contracts.*
- **National Legislation (Italy).** *Legislative Decree 15th June 2015, n. 81 art. 43 (Law 81/2015).*
- **Reuters.** *Reports on private building sector training initiatives (e.g., Webuild and Fincantieri).*

Türkiye

- **Atiyas, İ., et al.** (2023). *SME outlook report: Türkiye 2022*. TÜRKONFED.

- **Ministry of National Education.** (2018). *Outlook of vocational and technical education in Türkiye*.
- **Özer, M.** (2020). *Mesleki eğitimde paradigma değişimi: Türkiye'nin mesleki eğitim ile imtihanı*.
- **Turkish Ministry of National Education.** (2022). *Vocational and technical education system and paradigm shift in Türkiye*.
- **Türkiye İstatistik Kurumu (TUIK).** (2025). *Dönemsel gayrisafi yurt içi hasıla*.
- **Vocational Qualifications Authority, Ministry of National Education, & Council of Higher Education.** (2016). *Turkish referencing report*.
- **Yıldız, A., & Demir, C.** (2021). "Vocational education and internationalization in Türkiye." *Journal of Turkish Educational Sciences*.

Yunanistan

- **BUILD UP Skills.** (2013). *Greece National Roadmap*.
- **DYPA.** (Public Employment Service). Guidelines and records on Apprenticeships.
- **EOPPEP.** (National Organisation for the Certification of Qualifications). *ReferNet publications*.
- **IOBE.** (Foundation for Economic & Industrial Research). Research reports on the Greek workforce.

İspanya

- **Ministry of Education.** (2020). *Vocational Training Modernisation Plan*.
- **SEPIE. (2014–2020).** *Erasmus+ Mobility for Vocational Training Students in Spain*